بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة أم القرى

كلية التربية بمكة المكرمة

الدراسات العليا

نموذج رقم (٨)

اجازة اطروحة علمية في صيغتها النهائية
بعد اجراء التعديلات المطلوبة

الاسم (رباعي) :- **نوف خلف محمد الحضرمي** القسم :- ادارة تربوية وتخطيط

الدرجة العلمية :- ماجستير التخصص :- ادارة تربوية وتخطيط

عنوان الاطروحة :- إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة في المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة .

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد فبناء على توصية اللجنة المكونة لمناقشة الا طروحة المذكورة عاليه والتي تمت مناقشتها بتاريخ ١٨ / ٥ / ١٤١٧هـ بقبول الاطروحة بعد إجراء التعديلات المطلوبة وحينئذ تم عمل اللازم .

فان اللجنة توصي باجازة الاطروحة في صيغتها النهائية المرفقة لتطلب تكميلي للدرجة العلمية المذكورة اعلاه .

والله الموفق ،،،

المشرف	مناقش من القسم	مناقش من خارج القسم
الاسم : د /مريم الصبان	د / محمد منشي	د/ نايف الشريف
التوقيع		

يعتمد

رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط

د/ حمزه عبد الله عقيل

(يوضع النموذج امام الصفحة المقابلة لصفحة عنوان الاطروحة في كل نسخة)

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

٣٠١٠٢٠٠٠٠٢٨٢٥

إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة في المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة

١٠٢٠٦٠

إعداد الطالبة /

نوف خلف محمد الحضرمي

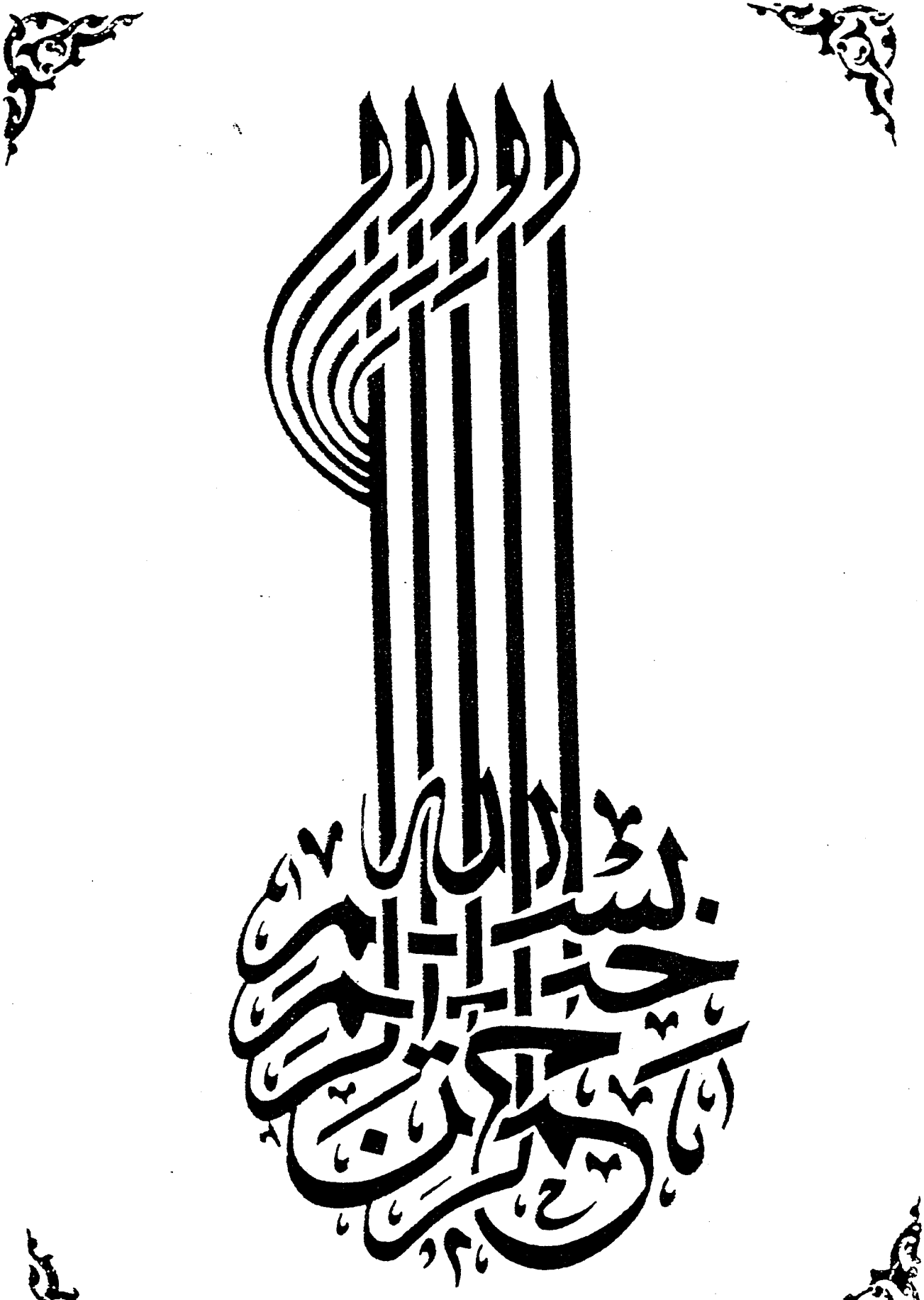
٠٠٠٤٧٦

إشراف الدكتورة/

مريم عبد الله سرور الصبان

دراسة مقدمة إلى قسم الإدارة التربوية والتخطيط متطلبا تكميليا لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط

١٤١٧هـ



بسم الله الرحمن الرحيم

ملخص الدراسة

اسم الباحثة : نوف خلف محمد عبدالله الحضرمي .

عنوان الدراسة : إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة في المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة .

أهداف الدراسة :١ ـ تحديد طبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة في المرحلة الثانوية .

٢ ـ تحديد الأسباب التي قد تؤدي إلى وجود المشكلات بين المعلمة والطالبة.

٣ ـ تحديد دور الإدارة المدرسية في حل المشكلات بين المعلمة والطالبة ، وكذلك دورها في تعزيز العلاقة بينهما .

تصميم الدراسة : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي مستخدمة الاستبانة لجمع المعلومات وقد شملت الدراسة (٢٨) مديرة من أصل (٢٨) من مديرات المدارس الثانوية الحكومية و (٣٥٠) معلمة من أصل (٧٢٩) من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة ، وقد استخدم لتحليل البيانات التكرارات ، النسب المئوية ، المتوسطات الحسابية ، اختبار «ت» ، اختبار تحليل التباين الأحادي .

أهم النتائج : ١ ـ طبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبات جيدة .

٢ ـ ظهور أبرز العوامل المؤثرة على نمو العلاقة الايجابية بين المعلمة والطالبة ومنها :

أ ـ كثافة المناهج الدراسية تضعف العلاقة بين المعلمة والطالبة .

ب ـ التزام المعلمة بتطبيق المنهج المدرسي وعدم السماح بالخروج عنه .

جـ ـ إنشغال المعلمة عن التفاعل مع الطالبات نتيجة لكثرة وتنوع الأعمال التحريرية .

٣ ـ ظهور أبرز العوامل التي تؤدي إلى تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة ومنها :

أ ـ إقامة مجموعة من الأنشطة المدرسية تشترك فيها المعلمات مع الطالبات لتنشيط العلاقة بينهن .

ب ـ إشراك الطالبات مع المعلمات في إعداد واستخدام الوسائل التعليمية .

٤ ـ للإدارة المدرسية دور سلبي على تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة حيث ذكر المعلمات :

أ ـ تتخذ الإدارة المدرسية بعض القرارات الإدارية بشكل فردي مما يؤثر على عمل المعلمة ودرجة علاقتها بالطالبة .

ب ـ تصدر الإدارة المدرسية توجيهاتها بمنع وقوف المعلمة مع الطالبة خارج الفصل .

٥ ـ المتغيرات الديمغرافية ينحصر أثرها علي بعض وجهات نظر كل من المديرات والمعلمات .

٦ ـ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تفيد بوجود فروق بين آراء كل من المديرات والمعلمات في إداركهن لدور الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة . بحسب المتغيرات الديمغرافية .

أهم التوصيات :

١ ـ إقامة دورات تأهيلية للمعلمات لرفع مستوى أدائهن ولتطوير وتعميق دورهن التوجيهي ليكون لهن دور فعال في :

أ ـ أساليب حل المشكلات السلوكية والتعليمية .

ب ـ معرفة الطرق السلبية لممارسة العلاقة الإيجابية بين المعلمة والطالبة ومد جسور الثقة بينهن .

جـ ـ استثمار أوقات الفراغ فيما يعود على الطالبة بالفائدة والنفع .

٢ ـ النظر في كثافة الأعمال التحريرية التي تقوم بها المعلمات والتي تكون على حساب عطائها التدريسي لتأثيرها على الجهد والوقت .

٣ ـ التأكيد على دور النشاط اللامنهجي في إيجاد علاقات إيجابية بين المعلمة والطالبة .

٤ ـ ضرورة اشراك المعلمات في اتخاذ القرارات عند وضع الأهداف والخطط المدرسية.

الطالبة	**المشرفة**	**عميد كلية التربية بمكة**
الاسم : نوف خلف محمد عبدالله الحضرمي	الاسم : د /مريم عبدالله سرور الصبان	الاسم : د / عبدالعزيز عبدالله خياط
التوقيع :	التوقيع :	التوقيع :

إهداء

إلى روح من رباني ورعاني ... ومن في القرآن ببره الرحمن وصاني..

فطابت ذكراه في ليلي وصباحي .. وأثابه الله ثواب إحسانه ..

وأدعو الله جلت قدرته ... أن يسكنه فسيح جنته

مع النبي محمد وأمته .. وفي الفردوس الأعلى برحمته

إلى من رأتني بقلبها قبل عينها ... وسقتني حنانها قبل لبنها ..

إلى النهر الذي كثرت خيراته .. ويوماً بعد يوم يزداد عطاءه ...

إلى أمي الحنون ، الدر المكنون ... وفرحة العيون ..

أمد الله في عمرها .. وجعلها خير مقبلة إلى ربها ..

إلى أغلى هدية من أبي وأمي .. ليكون لي سندي وعوني ..

إلى من هو في النسب أخي .. وفي القلب ابني .. وفي الحياة أهلي

إلى أخواتي اللواتي كن خير معينات لي ..

أهدي لهم جميعاً ثمرة عطائهم ومساعدتهم لي ..

الباحثة ،،،

هـ

شكر وتقدير

﴿ رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحاً ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين ﴾ « سورة النمل : آية١٩» .

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أفضل المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن اتبع هديه واستن بسنته إلى يوم الدين ..

أشكر الله سبحانه وتعالى الذي هداني ووفقني لإنجاز هذه الدراسة ، ثم أشكر من ساهم معي وأعانني بعد الله عز وجل في إخراجها بهذه الصورة ، ويسرني أن أتقدم بخالص الشكر وعظيم الإمتنان إلى استاذتي الفاضلة الدكتورة/**مريم عبدالله الصبان** المشرفة على هذه الدراسة ، على كل ما بذلته من وقت وجهد ، وتوجيه تربوي ، حتى كان لها الأثر الكبير في إظهار هذه الدراسة بالشكل التي عليها .

كما أتقدم بالشكر والعرفان للجنة تحكيم أداة الدراسة على تفضلهم بإجراء توجيهاتهم ومقترحاتهم على الأداة .

كما أسدي شكري وتقديري للدكتور الفاضل / **جويبر الثبيتي** وسعادة الدكتور/ **محمد منشي** على ما قدماه من توجيهات سديدة ومفيدة . فلم يبخلا عليَّ بعلمهما الجم وخلقهما المتواضع فكانت لتوجيهاتهما وجهودهما القيمة خيرُ زاداً وعوناً ليَّ في الجانب الميداني من هذه الدراسة فجزاهما الله عني خير الجزاء .

كما أتشرف بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة كل من :

سعادة الدكتور / **محمد أحمد منشي** أستاذ السياسة والتخطيط التربوي المساعد وسعادة الدكتور / **نايف همام الشريف** أستاذ التربية الإسلامية المساعد اللذين تفضلا بقبول مناقشة رسالتي هذه .

ولا يفوتني أن أتوجه بالشكر والتقدير إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل وأعانني على إتمامه.

لهؤلاء جميعاً أدعوا الله أن يجزيهم عني خير الجزاء . وأسأل الله التوفيق والسداد للجميع .

الباحثة ،،،

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
* ملخص الرسالة	جـ
* إهداء	د
* شكر وتقدير	هـ
* قائمة المحتويات	و
* قائمة الجداول	ط
* قائمة الأشكال	ي
* قائمة الملاحق	ك
*** الفصل الأول ***	
* المقدمة	٢
* مشكلة الدراسة	٤
* أهمية الدراسة	٤
* أهداف الدراسية	٥
* أسئلة الدراسة	٥
* فروض الدراسة	٦
* منهج الدراسة	٦
* مجتمع الدراسة	٦
* عينة الدراسة	٧
* أداة الدراسة	٧
* حدود الدراسة	٧
* المصطلحات	٧
*** الفصل الثاني ***	
* الإطار النظري	١١
* المبحث الأول : الإدارة المدرسية	١١

تابع قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
* مفهوم الإدارة المدرسية	١١
* الإدارة المدرسية في المملكة العربية السعودية	١٢
* أهداف الإدارة المدرسية	١٣
* سمات الإدارة المدرسية	١٤
*** المبحث الثاني : أسرة المدرسة**	١٥
* صفات مديرة المدرسة	١٦
* مهام ومسئوليات المديرة	١٨
* ثانيًا المعلمة	٢١
* الصفات الخلقية والاجتماعية للمعلمة	٢٢
* مهام ومسئوليات المعلمة	٢٤
* ثالثًا الطالبة	٢٤
* خصائص طالبة المرحلة الثانوية	٣١
*** المبحث الثالث : العلاقات الإنسانية**	٣١
* العلاقات الإنسانية	٣١
* أسس العلاقات الإنسانية	٣٢
* الأهداف العامة للعلاقات الإنسانية	٣٣
* الأهداف المتوخاه من تحقيق العلاقات الإنسانية في المجال المدرسي	٣٤
العلاقات الإنسانية من منظور إسلامي	٣٦
مبادئ العلاقات الإنسانية	
* دور مديرة المدرسة في تعزيز العلاقات الإنسانية	٤٣
***** الفصل الثالث *****	
*** الدراسات السابقة**	٤٦

تابع قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
*** الفصل الرابع ***	
* إجراءات الدراسة	٥٨
١ ـ مجتمع الدراسة	٥٩
ـ عينة الدراسة	٥٩
ـ وصف عينة الدراسة	٥٩
٢ ـ منهج الدراسة	٦٢
٣ ـ أداة الدراسة	٦٣
ـ بناء الاستبانة	٦٣
ـ صدق الاستبانة	٦٣
ـ وصف محتوى الاستبانة	٦٤
ـ ثبات الاستبانة	٦٥
ـ تطبيق الاستبانة	٦٥
٤ ـ التحليل الإحصائي	٦٦
*** الفصل الخامس ***	
* تحليل النتائج وتفسيرها	٦٩
*** الفصل السادس ***	
* ملخص النتائج	١٠٢
* التوصيات	١٠٩
* الدراسات المقترحة	١١٠
* قائمة المراجع	١١١
* قائمة الملاحق	١١٦

قائمة الجداول

رقم الجدول	الموضوع	الصفحة
١	مجتمع العينة	٥٩
٢	توزيع أفراد العينة حسب العمر	٦٠
٣	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	٦١
٤	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	٦٢
٥	درجة معامل الثبات	٦٥
٦	نسبة العائد من الاستبانات	٦٦
٧	اختبار (ت) لتحديد درجة الفروق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول أهمية إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة	٨٦
٨	اختبار شيفيه	٩٧
٩	مقارنة لأثر متغير العمر للمديرات والمعلمات على رأيهن في تعزيز العلاقة بين المعلمات والطالبات	٩٨
١٠	مقارنة لأثر متغير خبرة كلاً من المديرات والمعلمات على رأيهن في تعزيز العلاقة بين المعلمات والطالبات	٩٩
١١	مقارنة لأثر متغير المؤهل العلمي للمديرات والمعلمات على رأيهن في تعزيز العلاقة بين المعلمات والطالبات	١٠٠

قائمة الأشكال

رقم الشكل	الموضوع	الصفحة
١	خصائص النمو لدى طالبات المرحلة الثانوية	٣٠
٢	الشبكة الإدارية لروبرت بليك وموتون	٤٤

قائمة الملاحق

رقم الملحق	الموضوع	الصفحة
١	استبانة الدراسة الاستطلاعية	١١٧
٢	أسماء الأساتذة المشاركين في تحكيم الاستبيان	١٢٢
٣	الاستبانة في صورتها النهائية	١٢٣
٤	بيان بأعداد المعلمات وعدد المدارس الثانوية للبنات بمكة المكرمة للعام الدراسي ١٤١٦هـ	١٣٢
٥	خطاب مديرة التوجية التربوي بمكة المكرمة	١٣٥
٦	مدى إدراك المديرات والمعلمات لطبيعة العلاقة بين الطالبات والمعلمات من استخدام تحليل التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة على عبارات الاستبانة	١٣٦
٧	أثر المتغيرات الديمغرافية على تصور المديرات لطبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة	١٤١
٨	أثر المتغيرات الديمغرافية على تصور المعلمات لطبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة	١٤٦
٩	خطاب عميد كلية المعلمين بأبها	١٥١
١٠	خطاب سعادة عميد كلية التربية بجامعة الملك سعود بالرياض	١٥٣

الفصل الأول

* المقدمة .
* مشكلة الدراسة .
* أهمية الدراسة .
* أهداف الدراسة
* أسئلة الدراسة .
* فروض الدراسة .
* منهج الدراسة .
* مجتمع الدراسة .
* عينة الدراسة .
* حدود الدراسة .
* مصطلحات الدراسة .

مقدمة

الحمد لله ، علم القرآن ، خالق الإنس والجان ، وأصلي وأسلم على خير معلم للثقلين ، وعلى آله وصحبه ، وأهل بيعة الرضوان .... وبعد ..

تعتبر الإدارة المدرسية جزء من الإدارة التعليمية ، فهي أصغر تشكيل إداري في النظام التعليمي ، لكنها من أهم التشكيلات فيها ، لأنها تتولى تنفيذ أهداف السياسة التعليمية بأهدافها ومراميها . وتمثل الإدارة المدرسية المستوى الاجرائي الخامس للإدارة التعليمية في المملكة العربية السعودية لأنها مؤسسة تربوية تنفيذية تتبلور من خلالها الجهود الإدارية العلمية . ولقد تطور مفهوم الإدارة المدرسية نظراً للتغيرات التكنولوجية ومواكبتها للاندماج في التطورات الحديثة لأساليب القيادة التربوية والإشراف الفني. فلم يعد دورها مجرد تسيير شئون العمل المدرسي تسييراً روتينياً ، ولم تعد تقتصر مهمة مدير المدرسة على المحافظة على النظام المدرسي وحصر حضور التلاميذ وغيابهم . بل أصبح محور عمل الإدارة المدرسية يدور أولاً حول التلميذ وتوفير كل الظروف والامكانات التي تساعد على توجيه نموه المعرفي والروحي والعقلي والبدني وتحسين العملية التربوية لتحقيق هذا النمو . كما أنه يدور حول تحقيق الأهداف الاجتماعية للمجتمع . وأن يكون قائد هذه الإدارة متفاعلاً ومؤثراً في كل مدخل من مدخلات العلمية التربوية ، وأهم هذه المدخلات المعلم . فالمعلم أحد الركائز الأساسية في عملية التربية والتعليم وهو حجر الأساس طبقًا لدوره القيادي ، بصفته الفاعل المؤثر في المواقف التعليمية التي تتحقق من خلالها أفضل النتائج علمياً وتربوياً . وللمعلم مكانة خاصة في الإسلام حيث أن دوره لا يقتصر على التعليم والتدريب وفقًا للمواد المقررة والمهارات فقط ، بل يتعين عليه أن يكون مثالاً أو قدوة فهو الذي يغرس في طلابه معايير السلوك والقيم الإسلامية . ومن ثم فإن دوره يتعدى وظائفه الاجتماعية إلى وظائف أخرى روحية ، أخلاقية ، سلوكية ، وأن مكانته الروحية والخلقية مهمة بالنسبة لبناء ونمو شخصية طلابه وسلوكهم الإسلامي. لأنه يحمل مشعل النور والهداية والإصلاح للفرد والمجتمع عن طريق توفير العلم والمعرفة والتوجيه التربوي ، ولا يستطيع المعلم توجيه

العملية التربوية توجيهًا صحيحًا إلا إذا فهم الغاية من التعليم والعوامل المؤثرة في سيرته كما لا يستطيع تحريك فاعلية تلاميذه والأخذ بأيديهم في طريق النمو إلا إذا فهم طبيعتهم وخصائص نموهم وخاصة في المرحلة الثانوية التي تعتبر مرحلة المراهقة والتي يحدث فيها تغيرات فسيولوجية في جميع النواحي الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية للتلميذ ، ومن العوامل اللازمة لذلك التزام الإدارة المدرسية والمعلمين بمفهوم وأسس العلاقات الانسانية وذلك من منطلق أن للمناخ المدرسي الاجتماعي دوراً رئيسياً وبارزًا في تحقيق أهداف العملية التربوية وهذا ما أكده (محمد علي،١٣٩٥) بقوله :

« .... لابد أن يكون هناك جو من المحبة والألفة والاحترام وتقدير لمنزلة ومكانة كل من الطرفين المعلم والتلميذ إذا ما توفر ذلك كان الاقبال والاندفاع على العمل مستمرًا أكثر بكثير مما لو كان احدهما يشعران الآخر لا يقيم له وزنًا ولا يعطيه ما يستحقه من التقدير، ومتى ما بدا للطرفين أن كلاً منهما مجبر على تقبل صاحبه أصبحت النتيجة واضحه كل الوضوح وهي الفشل الذريع للاثنين والعكس صحيح » . ص١٢

ومن خلال استعراض الباحثة للعديد من الدراسات والابحاث التي تناولت جانب الإدارة المدرسية وما يتعلق بها من مشاكل وصعوبات وجدت أن معظم هذه الدراسات تدور حول مدير المدرسة ودوره في العملية التربوية . ففي مجال تحسين الفاعلية المدرسية وإقامة علاقات مدرسية فعاله يعتقد وليم سافج(William Sav-age) (١٩٦٨م) أن فهم العلاقات المتبادلة بين الأشخاص وتطوير المهارات اللازمة في هذا المجال ومن ثم استخدامه هذه المهارات يتطلب مقدرة وخصائص شخصية تجعل إقامة علاقات مدرسية فعالة أمرًا ممكنًا . كذلك دراستا (البزار ، ١٩٧٢م) و(الطوباسي،١٩٨٠) اللتان أجمعتا على أن دور مديري الإدارة المدرسية في واقع الحال يقتصر فقط على ممارسة الأعمال الإدارية الروتينية وأنه ليس لهم أي دور فاعل في الإدارة المدرسية ، وأن أغلب مديري ومديرات المدارس يعاملون التلاميذ

بأساليب غير تربوية ويغضون الطرف عن حل مشكلات المعلمين . ومن الدراسات العربية التي بحثت أهمية علاقة المعلم بطلبته دراسة (هندام وزكي ، ١٩٧٢م) إذ أظهرت أن تفضيلات الطلبة للمواد الدراسية تعود إلى طبيعة المادة الدراسية ثم لشخصية معلم المادة . ومن الأسباب التي تتعلق بالمعلم مدى معاملة المعلم الانسانية لطلابه ، وعدم التفرقة بينهم ، وتشجيعه لهم .

من جهة أخرى فقد يكون بعض المعلمين سبباً في كراهية الطلبة للحياة المدرسية والهروب منها نتيجة لسوء معاملتهم للطلبة ومصادرة حرياتهم . وقد يسبب سلوكه هذ إلى التأثير سلباً في النمو النفسي للطلبة وفي تكيُّفهم الاجتماعي والمدرسي . وهذا ما أشارت إليه دراسة (عمار ، ١٤١٣هـ) التي تطرقت لطبيعة العلاقة بين المعلم والطالب ونكوصها .

• تحديد مشكلة الدراسة :ـ

من خلال عمل الباحثة واحتكاكها المباشر بالإدارة المدرسية والمعلمات والطالبات حيث كانت تدور مناقشات وأساليب متنوعة في التعامل مع الطالبات وكيفية العلاقة بينهن لذلك تم استنتاج بعض المشكلات التي تعوق دور المعلمة وتم تحديد أهمها في السؤال التالي :

ما هو إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة من وجهة نظر مديرات ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة ؟

• أهمية الدراسة :ـ

لقد جاءت أهمية الدراسة من أجل : ـ

١ ـ التغلب على المشكلات التي تؤثر على تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة إن وجدت

٢ ـ رفع مستوى فاعلية إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة.

٣ ـ رفع مستوى التحصيل الدراسي للطالبات .

• أهداف الدراسة :ـ

* تحديد طبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة في المرحلة الثانوية .

* تحديد الأسباب التي قد تؤدي إلى وجود مشكلات بين المعلمة والطالبة .

* تحديد دور الإدارة المدرسية في حل المشكلات بين المعلمة والطالبة وكذلك دورها في تعزيز العلاقة بينهما .

• أسئلة الدراسة ـ

بناء على ما تم تحديده في مشكلة الدراسة والتي تركزت حول ماهية إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة واستناداً على ما تم توضيحه من أهمية لهذه الدراسة في ضوء الأهداف الموضوعة ، وللإجابة على السؤال الرئيسي .

ما هو إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة من وجهة نظر مديرات ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة ؟

ووصولاً للحقيقة وضعت الباحثة ثلاثة أسئلة فرعية انبثقت عن السؤال الرئيسي وهي كالتالي :

- إلى أي مدى تدرك مديرات المرحلة الثانوية طبيعة العلاقة بين المعلمات والطالبات ؟
- إلى أي مدى تدرك معلمات المرحلة الثانوية لطبيعة العلاقة بين المعلمات والطالبات ؟
- هل توجد هناك فروق بين آراء المديرات والمعلمات حول أهمية إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة ناتجة عن تأثير العوامل الديمغرافية التالية (العمر ، المؤهل ، الخبرة) ؟

للحصول على الإجابة الحقيقية للأسئلة السابقة فقد وضعت الباحثة الافتراضات الصفرية التالية كمفتاح للوصول إلى الحقيقة الموجودة ، وهي :

• فروض الدراسة :ـ

١ ـ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين آراء المديرات ، بحسب العوامل الديموغرافية حول طبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة .

٢ ـ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين آراء المعلمات ، بحسب العوامل الديمغرافية، حول طبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة .

٣ ـ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء كل من المديرات والمعلمات في إدراكهن لإسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة ناتجة عن تأثير المتغيرات الديمغرافية (العمر ، المؤهل ، الخبرة) .

• منهج الدراسة :ـ

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على جمع البيانات وتبويبها ومن ثمَّ تحليلها واستخراج استنتاجات ذات دلالة بالنسبة للمشكلة المطروحة .

• مجتمع الدراسة :ـ

يتكون مجتمع الدراسة من :

١ ـ مديرات المدارس الثانوية الحكومية للبنات في مدينة مكة المكرمة دون قراها والبالغ عددهن (٣٢) مديرة .

٢ ـ معلمات المرحلة الثانوية البالغ عددهن (٧٢٩) معلمة واللاتي يعملن في (٣٢) مدرسة ثانوية حكومية بمدينة مكة المكرمة التعليمية حسب احصائية الإدارة التعليمية بالرئاسة العامة لتعليم البنات (انظر الملحق رقم٤) .

• عينة الدراسة :ـ

١ ـ المديرات : تم تطبيق الدراسة على المجتمع الأصلي نظراً لصغر حجم

مجتمع المديرات لإقتصار الدراسة على مديرات المرحلة الثانوية والبالغ عددهن (٣٢) مديرة .

٢ـ المعلمات : تم إختيار عينة عشوائية بنسبة ٥٠٪ من المجتمع الأصلي لمجتمع الدراسة حيث بلغت العينة (٣٥٠) معلمة .

* **أداة الدراسة :**

تم بناء استبانة للمديرات والمعلمات كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، وعند تصميم هذه الاستبانة روعي احتواؤها على محاور رئيسية تساهم في جمع معلومات وافية للتحقق من صدق فرضيات الدراسة من عدمها .

* **حدود الدراسة :**

* **الحدود الموضوعية** : معرفة إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة من وجهة نظر مديرات ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة.

* **الحدود المكانية:** أقتصرت هذه الدراسة على مديرات المرحلة الثانوية لمدارس الرئاسة العامة لتعليم البنات بمدينة مكة المكرمة دون قراها البالغ عددهن (٣٢) مديرة وعدد (٣٥٠) معلمة من أصل (٧٢٩) .

* **الحدود الزمانية:** تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي ١٤١٦هـ .

* **مصطلحات الدراسة :ـ**

إسهام : أسهم أي أعطاه نصيباً أو أكثر ، وفي الشيء اشترك فيه والشيء جعله سهماً سهماً .

ساهمه : مساهمة ، : أي مقاسمة وفي التنزيل العزيز : ﴿فَسَاهَمَ فَكَانَ مِنَ الْمُدْحَضِينَ﴾

(الصافات ، آية ١٤١)

فساهمه أي أخذ سهماً أي نصيباً مع ومنه شركة المساهمة وفيه شارك .
(أنيس وآخرون [د. ت] ، ص ٤٠٩)

أما إجرائياً فيقصد به الممارسة الفعلية للواجبات والمسئوليات التي تتوقع من مديرة المدرسة القيام بها تجاه تعزيز العلاقة الإنسانية الإيجابية بين المعلمات والطالبات .

علاقة : وجمعها علائق وهي الصداقة أو الارتباط يقال لي في هذا علاقة أي تعلق
(المنجد [د. ت] ، ص ٢٦) .

أما إجرائياً فهي السلوك المتبادل بين المعلمة والطالبة نتيجة للتفاعل المشترك والمواقف داخل المدرسة ولهذه العلاقة شروط وأسس ومواصفات وأخلاقيات تحكمها النظم المدرسية والمواقف التربوية .

الفصل الثاني

الإطار النظري

* المبحث الأول : -

• الإدارة المدرسية .

- مفهوم الإدارة المدرسية .
- الإدارة المدرسية في المملكة العربية السعودية .
- أهداف الإدارة المدرسية .
- سمات الإدارة المدرسية .

* المبحث الثاني : -

• أسرة المدرسة .

أولاً ـــ مديرة المدرسة : -

- خصائص وصفات مديرة المدرسة .
- مهام ومسئوليات مديرة المدرسة .

ثانيًا - المعلمة : -

- الصفات الخلقية والاجتماعية للمعلمة .
- مهام ومسئوليات المعلمة .

ثالثًا - الطالبة : -

- خصائص طالبة المرحلة الثانوية .

* المبحث الثالث : -

العلاقات الإنسانية : ـــ

* مفهوم العلاقات الإنسانية .
* أسس العلاقات الإنسانية .
* الأهداف العامة للعلاقات الإنسانية .
* الأهداف المتوخاه من تحقيق العلاقات الإنسانية في المجال المدرسي .
* العلاقات الإنسانية من منظور إسلامي .
* مبادئ العلاقات الإنسانية .
* دور مديرة المدرسة في تعزيز العلاقات الإنسانية .

المبحث الأول : الإدارة المدرسية

الإدارة المدرسية جزء من الإدارة التعليمية فهي وسيلة إشراف تعمل على تحقيق الأهداف التربوية ، والفلسفات الاجتماعية التي يدين بها المجتمع من خلال مجموعة من الأنشطة والعمليات التي يقوم بها أكثر من فرد بطريقة تتظافر فيها جهود جميع العاملين بالجهاز الإداري وعلى أساس من العلاقات الإنسانية الصحيحة السليمة في ظل عمل تتوفر فيه جميع الظروف الملائمة لأعضاء الهيكل التعليمي « المجتمع المدرسي » والأمكانيات التي تساعد على تحسين سير العملية التربوية وتحقيق أهداف المدرسة تحقيقاً يتمشى مع السياسة التعليمية العامة وبذلك تؤدي الإدارة المدرسية رسالتها على الوجه المنشود .

مفهوم الإدارة المدرسية :ـ

يعرف سليمان (١٩٧٩م) الإدارة المدرسية بأنها « الكيفية التي تدار بها المدارس حتى يمكنها تحقيق أهدافها من أجل إعداد أجيال ناشئة نافعة لأنفسهم ولمجتمعهم » . ص١١٦ .

أما محضر [١٣٩٨هـ] فيشير إلى أن الإدارة المدرسية هي « عملية توجيه وتنسيق وتخطيط وتنفيذ وتقييم لكل عمل تعليمي تربوي يحدث داخل المدرسة من أجل تطوير وتقدم التعليم فيها » . ص٨٦ .

كما يعرفها البرادعي (١٤٠٨ هـ) بقوله إنها « نظام ذو أهداف يتم تحقيقها بالتخطيط السليم للعمل وحُسن التوزيع والتنسيق ومتابعة التنفيذ من تقويم الأداء إلى جانب استخدام الحوافز لإثارة الدوافع وجعل مسئوليات التنظيم متكاملة ومتفاعلة في إطار جماعي تسوده روح التعاون ويتسم بعلاقات انسانية » . ص١١٩.

من خلال ما تقدم يتضح أن معظم المشتغلين بأمور التربية والتعليم قد اتفقوا على مفهوم الإدارة المدرسية ، فهي عبارة عن الأعمال التي يمارسها مدير المدرسة .

ومساعدة مع جميع العاملين في المدرسة إداريين ومعلمين وتلاميذ ومستخدمين ، لتحقيق الأهداف التربوية في جو تتوفر فيه العلاقات الإنسانية السليمة ويتحقق نجاح الإدارة المدرسية بتحقيق أهدافها المنشودة لأن أي إدارة لا تعمل في فراغ بل في مجتمع له مبادئه وعقيدته ومميزاته ونظمه السياسية والاجتماعية والاقتصادية ، وفي إطار هذا المجتمع تعمل الإدارة لتحقيق أهداف التربية والتعليم .

الإدارة المدرسية في المملكة العربية السعودية :ـ

تمثل الإدارة المدرسية المستوى الاجرائي الخامس للإدارة التعليمية في المملكة العربية السعودية ، فالمدرسة هي المؤسسة التربوية التنفيذية وتتبلور من خلالها جميع الجهود الإدارية العلمية التي بذلت بدأً من المستوى السياسي للتعليم ثم المستوى الوطني المتمثل في وزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات . وتحقيقًا لما تهدف إليه السياسة العامة للتعليم في المملكة العربية السعودية من تربية ابنائها تربية صحيحة ، وعلى أساس سليم في إطار شريعتنا الإسلامية السمحة . وعلى قدر نجاح أو فشل هذه المؤسسة التربوية يتحدد نوعية التعليم(الحقيل،١٠٤٣هـ،ص٨) .

* أهداف الإدارة المدرسية :ـ

لكل مؤسسة وإدارة أهدافها الخاصة ومن خلال اطلاع الباحثة على العديد من المراجع والأبحاث السابقة وجدت أنها قد أفاضت في ذكر أهداف الإدارة المدرسية لكن الباحثة سوف تقتصر على أهداف الإدارة المدرسية في المملكة العربية السعودية لكون الدراسة قائمة بها وأهم هذه الأهداف ما ذكره (محضر،١٣٩٨) في النقاط التالية :

١ ـ تنمية وبناء شخصيات الطالبات من الناحية العقلية ، العلمية ، الثقافية، الجسمية أو البدنية ليكنّ قدوة .

٢ ـ تنمية الناحية النفسية والاجتماعية للطالبات من خلال المشاركة في الأنشطة والعمل على حل مشاكلهن الخاصة .

٣ ـ وضع التخطيط السليم لتنظيم وتنسيق الأعمال الإدارية والفنية بالمدرسة وتوزيع الأعمال بين العاملين بشكل يؤدي إلى الدقة والسرعة في الانجاز .

٤ ـ العمل على تنمية العلاقات الاجتماعية والتعاون بين أفراد العاملين بالمدرسة لكي يعمل الجميع كالبنيان المرصوص .

٥ ـ العمل على إيجاد العلاقات الجيدة بين المدرسة والبيئة الخارجية عن طريق مجالس الأمهات والجمعيات والمؤسسات الثقافية الموجودة في البيئة.

٦ ـ وضع خطط تساعد على تطوير ونمو المدرسة المستمر بالإطلاع على كل ما هو جديد ونافع وملائم .

٧ ـ الاشراف الفعلي والدائم على تنفيذ مشروعات المدرسة في الحاضر والمستقبل .

٨ ـ المشاركة في الاهتمام بأسابيع التوعية وفي الأسبوع الصحي ـ أسبوع الشجرة ـ أسبوع النظافة ـ والمرور وغير ذلك من الأسابيع التي تساعد على ربط أهداف المدرسة .

٩ ـ العمل على تطوير مفاهيم المدرسة والوسائل التعليمية والبرامج الدراسية.

١٠ ـ الاهتمام بالاذاعة المدرسية والاشراف على برامجها من خلال المشرفات الاجتماعية ومن خلال المعلمات .

١١ ـ الاهتمام بالمكتبة وتزويدها بأفضل الكتب الثقافية والدينية والاشراف على كل ما تحتويه حتى لا تتسرب بعض الكتب غير المفيدة .

١٢ ـ تخصيص أوقات للندوات والمحاضرات والاجتماعات للإجتماع بالعاملات بالمدرسة وتوجيههن .

١٣ ـ مراعاة تطبيق الأنظمة والقوانين التي تصدر من الأدارات المسئولة عن التعليم العمل على تحقيق أهداف التعليم لكل مرحلة تعليمية حسب المستوى المناسب ووفق المنهج المقرر (ص ص ٩٠ ـ ٩١) .

سمات الإدارة المدرسية الناجحة :ـ

من خلال ما سبق ذكره من أهداف يمكن أن الآن توضيح سمات الإدارة المدرسية الناجحة والتي تتمثل في مدى تحقيقها للصور التالية :

١ ـ أن تكون المدرسة صورة مصغرة للحياة الاجتماعية الراقية يتعلم فيها الطلاب والطالبات أمور دينهم وإيمانهم بالله وأنبيائه ورسله وعلى حب الوطن والتعاون الدائم لتحقيق المصلحة العامة .

٢ ـ العمل على تنمية مواهب الطلاب والطالبات ودراسة اتجاهاتهم وميولهم.

٣ ـ أن تكون المدرسة مجتمعًا إسلاميًا في التعاطف والتراحم وفي ظل العلاقات الانسانية فهو الهدف والفكر أساسه الحق والعدل .

٤ ـ أن يتلقى الطالب فيها المُثل الأخلاقية الرفيعة والمُثل الجمالية .

٥ ـ أن تعكس المدرسة في نفوس الناشئين عادة التنظيم والدقة والاهتمام بمظهرهم والمحافظة على كتبهم وأدواتهم وأثاث مدرستهم ونظامها (الحقيل،١٤٠٣هـ ، ٨٧) .

المبحث الثاني :أسرة المدرسة

أولاً : مديرة المدرسة :ـ

تلخص الباحثة ما أورده (مطاوع ، ١٤٠٢ هـ). أن مديرة المدرسة تعتبر الإدارية الأولى في مدرستها وهي مسئولة أمام مدير التربية والتعليم عن حسن سير العملية التعليمية والتربوية في المدرسة واتباع الخطط والمناهج التعليمية واللوائح والقوانين التعليمية التي تشرعها الوزارة ولمديرة المدرسة السلطة التنفيذية في مدرستها في نطاق اختصاصاتها . ولها سلطة إدارية على معلماتها والعاملات معها . والقيام بكتابة التقارير السرية عنهن وارسالها إلى الجهة المختصة فهي تراقب كل ما يجري في مدرستها من أول اليوم الدراسي حتى نهايته فهي بطبيعة عملها متصلة اتصالاً مباشراً بزميلاتها المعلمات وبناتها الطالبات وهذا الاتصال المباشر هو العنصر الحسي والفعال في التعليم إذ يمكنَّها أن تقوم بدور فعال في توجيه المعلمات في النواحي الفنية بالتعاون مع موجهة المادة وتقوم بالمشاركة الجادة في متابعة تنفيذ تنبيهات موجهات المواد ، ويستلزم ذلك منها ملازمتها للموجهات في أثناء زيارتهن للمدرسة وعقد الندوات والاجتماعات لتقديم التوجيهات للعاملات بالمدرسة . كما ينبغي على مديرة المدرسة أن تكرس كل وقتها وجهدها لاكتساب المهارات التي تساعدها على التأثير في الجماعة التي ترأسها وتحقق التعاون مع المعلمات والاداريات والمستخدمات لانجاز الأعمال المناطة بهن وتنفيذ القرارات التي تصدر منها كقائدة تربوية بالإضافة إلى قيامها بتقوية صلات الود والترابط والاحترام بينهن وتوجيههن بطرق حازمة وإنسانية مما يجعلهن ينفذن ما تريد من أوامر وتوجيهات بدافع المحبة والثقة بها لما تتميز به من صفات قيادية . (ص١١٦).

* صفات مديرة المدرسة :ـ

لمديرة المدرسة دور كبير في مدرستها سواء من الناحية الإدارية أو الفنية ولهذا لابد أن تتوفر فيها صفات معينة كي تؤدي دورها التربوي على أكمل وجه ومن أهم الصفات القيادية التي يجب توفرها في مديرة المدرسة كقائدة إدارية كما أشار إليها (الشريف ، ١٩٨٧م ، ص٦٧) و (نجم الدين ، ١٩٧٩، ص٢٣٨ ـ ٢٣٩) :

١ ـ أن تكون متواضعة تتميز بالبساطة وعدم التكبر على أي عمل مهما كان يسيراً ومعاملة المعلمات بسعة صدر واستعداد للإقناع والاقتناع .

٢ ـ أن تكون لديها قوة الشخصية والإرادة وما يربط بها من صفات الحزم والطموح وعدم التردد والتنظيم على تحقيق الأهداف وأن تتبع الأسلوب القائم على الشورى في الإدارة بحيث لا تنفرد بالرأي بل تشارك الأُخريات في التفكير خاصة من لهن احتكاك مباشر بالعمل أو أكثر إحاطة بمشاكل المدرسة وألا تتعامل معهن بروح صاحبة السلطة بل بروح المتعاونة الموجهة لهن .

٣ ـ أن تكون لديها القدرة على تحمل المسئولية والصبر والمثابرة وأن تتبع أسلوب ضبط النفس عند الشدائد فلا تتعامل بعصبية بل بهدوء وإتزان .

٤ ـ الثقافة والخبرة والدراية والعلم بطبيعة مشاكل المدرسة والقدرة على التنظيم والتخطيط في الوقت المناسب .

٥ ـ أن تتحرر من قيود الروتين في ممارسة الأعمال ، مرنة لديها القابلية للتطور

والتكيف مع كل الظروف مهما تغيرت والقدرة على التعامل مع نوعيات البشر مهما اختلفت .

٦ ـ أن تكون عادلة ومحايدة في معاملاتها صادقة تحترم الوعود والموضوعية وعدم التحيز لأي شخص أو لأي رأي على حساب أفراد المدرسة .

ومن خلال ذلك ترى الباحثة أن كلاً من الشريف ونجم الدين قد اتفقا في تحديد بعض الصفات القيادية التي يجب توفرها في مديرة المدرسة غير أن نجم الدين أضاف بعض الصفات وهي :

١ ـ أن تكرس كل وقتها وجهدها وولاءها لعملها حتى تستطيع تحقيق كامل أهداف المدرسة والمجتمع .

٢ ـ أن تقوم بعملية الإشراف وتحضير العاملات معها وإعطائهن التوجيهات المباشرة ولا تكتفي بإدارة المدرسة من مكتبها فقط بل تنتقل إلى مواقع العمل المختلفة .

٣ ـ ألا تركز السلطة في يدها بل عليها تفويض بعض الأعمال الخاصة وخاصة إذا تفاقمت عليها مسئوليات العمل .

٤ ـ ألا تعتمد على المعلومات المنقولة إليها فقد تتضمن تلك المعلومات بيانات غير دقيقة أو مضللة أو ذات أغراض شخصية منحرفة بل عليها استطلاع مصادر المعلومات شخصيًا .

٥ ـ أن تؤمن بأهمية العلاقات الإنسانية وألا تتهاون باقتراحات المعلمات والموظفات بل تقوم بدراستها بجدية لعل بها ما يناسب العمل .

* **مهام ومسئوليات المديرة :ـ**

لقد حرصت الرئاسة العامة لتعليم البنات على تحديد مهام ومسئوليات المديرة وقد تضمن الدليل الإداري المدرسي على العديد من مهام ومسئوليات المديرة والتي يمكن إيضاحها في النقاط التالية :

أ ـ العمل على تحسين العملية التربوية وتطويرها من خلال :ـ

١ ـ حث المعلمات على المنافسة الشريفة المستمرة بينهن وكذلك على الابتكار والتجديد وزيارتهن في صفوفهن لمتابعة إستخدامهن لإمكانات المدرسة المتوفرة بشكل جيد وللتعرف على مستوى أدائهن وإنجازاتهن في مختلف مجالات تخصصهن وأبعادها وإبراز النواحي الإيجابية منها في التقارير السنوية .

٢ ـ الاحتفاظ بنسخ من توزيع المعلمات للمنهج شهرياً وأسبوعياً للفصلين الأول والثاني لمتابعتهن .

٣ ـ عقد اجتماعات مع منسوبات المدرسة قبل الاختبارات لمناقشة اللائحة التنظيمية لأعمال الاختبارات وتوزيع جميع الأعمال المتعلقة بها عليهن من مراقبة وتصحيح ومراجعة ورصد الدرجات جميعها وتدقيقها .

٤ ـ التعاون مع المشرفات التربويات والمتخصصات في المدرسة من أجل معالجة جوانب الضعف في العملية التربوية وتوفير الخدمات التربوية للمعلمات بعد التعرف على حاجتهن المهنية والعمل على تلبيتها من خلال توفير فرص التدبير والتنمية الذاتية للمعلمة .

ب ـ الإشراف على شئون الطالبات ويتضمن ذلك :ـ

١ ـ الإشراف على أداء الصلاة في وقتها وحث الموظفات والطالبات على ذلك.

٢ ـ التعرف على حاجات الطالبات ومشكلاتهن الدراسية والاجتماعية والصحية بالتعاون مع المعلمات والمشرفات الإجتماعيات وإتخاذ الترتيبات الوقائية والعلاجية لضمان السلامة العامة للطالبات .

٣ ـ الإشراف على توزيع الطالبات في الفصول حسب تقديراتهن بحيث يشتمل كل فصل على جميع المستويات ـ ممتاز ـ جيد جداً ـ مقبول وذلك لإيجاد جو من التنافس بينهن .

٤ ـ الإشراف على عملية توزيع الكتب الدراسية على الطالبات منذ اليوم الأول للدراسة وأخذ توقيع الطالبات بالإستلام والإهتمام بوصول كتب المعلمة لتوزيعها عليهن والحرص على طلب الكتب الناقصة والوسائل التعليمية .

٥ ـ التعرف على مستوى التحصيل الدراسي للطالبات وشئونهن وأحوالهن العامة بالإطلاع المستمر على بطاقتهن المدرسية وسجلاتهن والتقارير الخاصة بمربيات الفصول ومتابعة دوامهن ومواظبتهن عليه ومتابعة الغياب وفق تعاميم الرئاسة العامة.

٦ ـ متابعة الأنشطة المنهجية وغير الصفية والمساهمة في تكوين لجان النشاط والأسر الصيفية والمجالس المختلفة والإشراف على سير أعمالها لتنفيذ برامجها بجدية وفاعلية .

٧ ـ الإشراف على ملفات الطالبات والتأكد من إحتوائها على الوثائق المطلوبة وعدم قبول أي طالبة تحمل وثائق من خارج المملكة إلا إذا كانت معتمدة رسمياً من قبل إدارة التعليم .

جـ ـ الإشراف على التنظيم المدرسي وشئونه الإدارية : ـ

١ ـ توزيع الأعمال الإدارية بين الإداريات حسب ما تقتضيه مصلحة العمل بالمدرسة وأخذ توقيع كل واحدة على ما أسند إليها من أعمال وتنمية روح العمل الجماعي والمشاركة في تحمل المسئولية ومتابعة دوام المستخدمات وتوزيع العمل بينهن .

٢ ـ توزيع العمل التعليمي على المعلمات في ضوء تخصصاتهن وإمكاناتهن وحاجة البرنامج التعليمي في المدرسة وتنفيذه .

٣ ـ الإشراف على جميع الأمور الفنية والإدارية وتنظيم ما يخصها من سجلات ودفاتر

وملفات ومتابعة تنظيم السجلات والملفات المعدة من قبل الإداريات والتوقيع عليها بين حين وآخر .

٤ ـ تنظيم الجداول منذ اليوم الأول للدراسة وفق الخطة العامة لكل فصل من فصول المدرسة وتسليمها للمعلمات وكذلك تنظيم الجدول العام ووضع صورة منه في غرفة المديرة وأخرى في غرفة المعلمات .

٥ ـ إعداد برامج الأنشطة التربوية وبرامج الاختبارات المدرسية والتقويمية والاطلاع المستمر على دفاتر المعلمات .

٦ ـ الإشراف على جدول الاحتياط بما يضمن حفظ النظام والهدوء بالمدرسة مع مراعاة العدالة في توزيع الحصص الاحتياطية والإهتمام بجدول المناوبة مع تطبيق التعاميم الخاصة بها .

٧ ـ الاشراف على صيانة المبنى ونظافة مرافقه وأثاثه وتجهيزاته والعهد فيه بشكل مستمر والعمل على إبراز المدرسة ببنائها وساحتها وحديقتها ومكتبتها ومختبراتها لتصبح أكثر فائدة وراحة لطالباتها والعاملات فيها.

د ـ الاهتمام بالمجتمع المحلي للمدرسة ويتضمن ذلك : ـ

١ ـ التعرف على إمكانيات البيئة المحلية للمدرسة وحاجاتها واهتماماتها وإمكاناتها والإفادة منها .

٢ ـ تعميق الصلات بين الأمهات والمعلمات من خلال برامج منظمة لمشاركتهن في الأنشطة المدرسية .

٣ ـ الاهتمام بمجالس الأمهات لبحث كل ما يتعلق بالطالبات .

٤ ـ التعامل الجيد والأيجابي مع أولياء الأمور وحسن إستجابة المدرسة في تقديم المعلومات أو النصح والإرشاد فيما يتعلق بالطالبات .

هـ ـ المتابعة المستمرة للمعلمات : ـ

بما أن زيارات المديرة للمعلمات من أهم مصادر تقييمهن فيجب أن توليها إهتمامًا

مركزاً ولأنه يعتبر من صميم عملهن الفني ، على أن تسجل ملاحظاتها على تلك الزيارات في سجلها الخاص .

ويتم تقييمها للمعلمة وفق نموذج بطاقة تقويم الأداء الوظيفي المعتمد من الرئاسة العامة مع الإستئناس برأي موجهة المادة عن المعلمة ومراعاة مصادر التقويم الأخرى وهي:-

١ ـ ملف الوظيفة .

٢ ـ سجل تدوين ملاحظات المديرة عن الإنجازات الشهرية للمعلمة .

٣ ـ دفتر الدوام .

٤ ـ أي مصادر أخرى تساعد على دقة التقييم . (الدليل الإداري المدرسي ، ١٤١٥هـ ، ص ص ٤ - ٦)

ثانيًا المعلمة :ـ

المعلمة قبل أن تكون مدرسة لمادة فهي موجهة ومربية لأم المستقبل وآمله وبالتالي فإن عملها يكون تهذيبًا وإرشادًا وتربية خلقية ، ويقع على عاتق المعلمة الكثير من المسئوليات التي تتطلب منها الجهد الكثير حتي تتمكن من تخريج نماذج وضاءة تربي أجيالاً صالحة فهي مدار العملية التربوية وبمقدار نجاحها في عملها يتحقق نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها وللمعلمة دور بالغ الأهمية في القيادة الجماعية فهي أكثر الأشخاص اتصالاً بالطالبات وذلك لوجودها معهن وقتًا غير قصير وتفاعلها المستمر معهن . وللدور الذي تقوم به في التربية والتوجيه والتعليم فلابد أن تتأثر شخصيات الطالبات وسلوكهن بخصائصها الشخصية وأسلوبها في التعامل داخل الفصل وخارجه وانطلاقًا من أهمية هذا الدور الذي تقوم به المعلمة فقد أصبح من الضروري أن تتصف ببعض الصفات والخصائص الخُلُقية والتي تؤهلها لأن تؤدي دورها التربوي على أكمل وجه ومن هذه الخصائص الخلقية والتي تؤهلها لأن تؤدي دورها التربوي على أكمل وجه ما ذكره(عبدالعال والشهري ، ١٤١٥)

الصفات الخلقية والاجتماعية للمعلمة :ـ

١- أن تكون ذات خلق ودين مخلصة في قولها وعملها متقنة له قدر استطاعتها .

٢ ـ أن تكون متواضعة لله فلا يصيبها الكبر ويستبد بها العُجب ما أوتيت من العلم ، فإن من تواضع لله رفعه .

٣ ـ أن تكون آمرة بالمعروف ناهية عن المنكر ، متصفة بالعقل والروية وحسن التصرف والحكمة في أمرها ونهيها لأن ذلك كله نابع من حرصها على حب الخير للناس وحرصها على دعوتهن إلى الخير والصلاح .

٤ ـ أن تكون المعلمة حسنة المظهر فلشخصيتها تأثير بالغ الأهمية في سلوك الطالبات وتصرفاتهن الحالية والمستقبلية بهذا كان لزاماً على كل معلمة أن تهتم اهتماماً بحسن مظهرها واكتمال شخصيتها بشكل متوازن لا إفراط فيه ولا تفريط .

٥ ـ أن تكون المعلمة صابرة على معاناة مهنة التعليم ومشاقها قادرة على موجهة مشكلات الطالبات ومعالجتها بحكمة وروية .

٦ ـ أن تكون محبة لطالباتها مشفقة عليهن متفقدة لهن في مختلف أحوالهن مشاركةً لهن في حل مشكلاتهن حتى تنشأ علاقة قوية وثيقة بينها وبينهن.

٧ ـ أن تكون المعلمة قدوة حسنة في قولها وعملها وسرها وعلنها وأمرها ونهيها وجميع شأنها لأن طالباتها يعددنها المثل الأعلى لهن فيقلدنها في كل صغيرة وكبيرة من حيث يشعرن أو لا يشعرن (ص ص ٢٣ ـ ٤٠) .

مهام ومسئوليات المعلمة :ـ

لقد ورد في اللوائح الداخلية لتنظيم مدارس البنات أن المعلمات مسئولات عن القيام بواجبات التدريس وعليهن التفرغ لأعمالهن التعليمية طوال اليوم الدراسي. وإذا رجعنا إلى تلك اللوائح وجدناها توضح مهام المعلمة التي تشتمل على دورها التعليمي والإداري معاً وتشتمل مهام ومسئوليات المعلمة كما وردت في الدليل الإداري المدرسي (١٤١٥هـ ، ص ص١١ ـ ١٢) على ما يلي :

أ ـ مهام و مسئوليات تعليمية وتتمثل في الآتي : ـ

١ ـ دراسة الأهداف التي من أجلها وضعت المناهج الدراسية بصفة عامة والقيام بتوزيع المنهج الدراسي على أشهر وأسابيع السنة الدراسية مع مراعاة وجود ترابط بين أجزاء المادة كلما أمكن .

٢ ـ تخصيص دفتر لإعداد الدروس بشكل جيد مع الأخذ بالأساليب التربوية الحديثة وتوضيح طريقة التدريس التي تتبعها وأهم الأهداف التي يجب أن تحققها في نهاية كل حصة وعليها إصطحابه دائماً في أوقات العمل مع الإلتزام بكافة التعاميم التي ترد بهذا الشأن .

٣ ـ إعداد دفتر لرصد الدرجات الخاصة بالطالبات وسلوكهن داخل الفصل وتسجيل نتائج الاختبارات ودرجات الأعمال اليومية والمشاركة في الصف.

٤ ـ العمل على تفهم مشكلات طالباتها والوقوف على أسباب الضعف الدراسي إن وجد والإسهام في حلها بالتعاون مع رائدة الفصل ومشرفة التربية الاجتماعية .

٥ ـ إستغلال الحصة بأكملها فيما يعود بالنفع على الطالبات لأن الوقت ملك لهن .

٦ ـ ألا يقتصر إطلاعها على الكتب والمقررات المدرسية ولكن يجب أن تطلع على كل جديد في مادتها وكذلك الكتب التربوية .

٧ ـ إبداء ما قد تلاحظه على المقررات الدراسية من ملاحظات ومقترحات لإتخاذ اللازم بشأنها .

ب ـ مهام و مسئوليات إدارية : ـ

١ ـ مساعدة الهيئة الإدارية في حفظ النظام وضبطه بالمدرسة .

٢ ـ حضور الاجتماعات واللجان والمجالس المدرسية .

٣ ـ المساهمة في أعمال الامتحانات من مراقبة وتصحيح وتدقيق ومراجعة وعلى المعلمة أن تستأنس بتوجيهات المديرة بخبرتها ورغبتها في رفع مستوى أداء معلماتها ليؤدين رسالتهن على الوجه الأكمل الذي يحقق المنفعة لطالباتهن .

جـ ـ دور المعلمة التوجيهي : ـ

لجو الأسرة التي تعيش فيه الطالبة أثر كبير على سلوكها حيث تكسبها صفاتها

المميزة فضلاً عن الآثار الاجتماعية التي تترك بصماتها في حياتها .

لهذا فإن تعرف المعلمة على الظروف الأسرية لتلميذاتها من أهم الخدامات التي تقدمها المعلمة للمساهمة في تكوين سليم لهن ويتم ذلك من خلال :

١ ـ التوجيه والتوعية الدينية الصحيحة للتمسك بالخلق القويم والإرتقاء نحو المثل التي ينادي بها ديننا الحنيف بسعة صدر ولين جانب مع الحزم إذا ما دعت الحاجة لذلك في توجيه الطالبات لما يحقق مصلحتهن .

٢ ـ بناء العلاقة بينها وبين تلميذاتها على أسس متينة من الثقة والاحترام المتبادل .

ثالثاً ـ الطالبة :ـ

خصائص طالبات المرحلة الثانوية :ـ

تتميز الطالبة في هذه المرحلة بالعديد من الخصائص الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية وفيما يلي عرض لتلك الخصائص .

أ ـ النمو الجسمي :ـ

تبلغ معظم الطالبات كمال النضج الجسمي في هذه الفترة ويصل طول قامتهن إلى أقصاه كما **أوضح زهران (١٩٧٧)** إلى أن الجسم في هذه المرحلة يزداد في الوزن وتزداد الحواس دقة وارهافًا كاللمس والذوق والسمع إلى جانب تحسن الحالة الصحية عندهن وازدياد اتقان المهارات الحركية كالكتابة على الآلة الكاتبة والتخطيط والرسم والنحت .

والطالبة في هذه المرحلة تشعر باكتمال نضجها الجسمي وبالتالي تتكون لديها أهمية خاصة لمفهوم الجسم (*Body concept*) أو الذات الجسمية الملحوظة السريعة المتعددة الجوانب . ص٣٣٩ .

والفتاة في هذه المرحلة قد تكسب بعض العادات السيئة وغير الصحيحة فمثلاً قد تلجأ إلى إنحناء ظهرها لشدة طولها بالنسبة لقريناتها في الصف . أو تجعل الكتاب أو الدفتر الذي تقرأ أو تكتب فيه قريبًا جداً من عينيها بحيث لا تراعي المسافة الصحيحة اللازمة لذلك .

لذا فالمعلمة التي تشرف على طالبات هذه المرحلة تكون بحاجة ماسة لمعرفة طبيعة هذه المرحلة ودراستها دراسة دقيقة ومعرفة ما يتوجب عليها عمله ، والأسلوب الواجب اتباعه لمعالجة كل مشكلة تعترضها على حدة . وهنا تعمد إلى توجيه الطالبات لاكتساب العادات الصحيحة السليمة وتوعيتهن بطريقة غير مباشرة للأمور وذلك بتبيان محاسن ومساويء العادات السيئة وغير الصحية كالإفراط في الطعام والنوم والانحناء الشديد وعدم الحركة وغير ذلك . كما تعمد لشرح وإيضاح القواعد الصحية الواجب اتباعها لتصبح لديهن عادة صحية سليمة تكسب أجسامهن الجمال والرشاقة ثم تعمد إلى تبيان ما يترتب على عدم اتباع هذه القواعد من أضرار مستقبلية دون أن تتعرض لاسم بعينه أو شخصية بعينها .

ب ـ النمو العقلي : ـ

في هذه المرحلة يبدأ ذهن الطالبة بالتفتح والتميز بشكل صحيح وأفضل في الوظائف العقلية كما يتباين ويتركز نشاط الطالبة حول مظهر معين من مظاهر النشاط كما تصبح أكثر دقة في التعبير مثل القدرة اللفظية ، وتنمو القدرة على التعليم واكتساب المعلومات والمهارات ، ويكون التعليم منطقيًا ، كما ينمو الإدراك من المستوى الحسي المباشر إلى المستوي المعنوي الذي يمتد عقليًا نحو المستقبل القريب والبعيد كما ينمو الانتباه في المدى والمدة والمستوى وتستطيع الطالبة أن تستوعب المشكلات المعقدة في سهولة ويسر ، كما تستوعب المفاهيم والمعلومات واستنتاج العلاقات نتيجة لقوة الحافظة وبلوغ نمو التذكر إلى ذروته في هذه المرحلة ويكون معتمدًا على الفهم والقدرة على التخيل المجرد المبني على الألفاظ كما يظهر في هذه المرحلة ميل الطالبات إلى نشاطات معينة أو هوايات معينة مثل : الرسم ـ الخياطة ـ الكتابة الأدبية ـ نظم الشعر والقدرة على التحليل والتركيب .

لذلك ينبغي على المعلمة الناجحة اكتشاف هذه القدرات والميول والمواهب وتوجيهها التوجيه السليم نحو النشاط الملائم أو نحو التعليم الملائم لهن ولقدراتهن

العقلية ، كما تظهر أهمية المقررات الدراسية المتنوعة والأنشطة المختلفة وأهداف كل نشاط وكل مقرر سواء كان عاماً أو خاصاً . (زيدان ، ١٤٠٣هـ ، ص ص ١٦٣-١٦٥) .

جـ- النمو الانفعالي :-

يشير عدد من المتخصصين في مجال الدراسات النفسية والتربوية إلى أن هذه المرحلة تمتاز بتدفق العواطف والأفكار والانفعالات نتيجة للتغيرات الجسمية والنفسية والاجتماعية والتي تحدث للفتاة في هذه المرحلة . ونتيجة لتفاعل جميع العوامل السابقة تصاب الفتاة بالقلق في بعض الأحيان والصراع وعدم الاقتران في العواطف والتصرفات . ومن إهم تلك الخصائص ما أشار إليه الهاشمي (١٤٠٥هـ) والتي منها :-

١ - الحساسية الشديدة :-

في هذا السن تتأثر الطالبة وتصبح مرهفة الحس ويكون تأثرها سريعًا ولأتفه الأسباب والمثيرات الأنفعالية تسيل دموعها بسرعة لنقد بسيط أو كلمة بسيطة إلى جانب حساسيتها الشديدة لما تسمعه من مواعظ دينية أو قصص مؤثرة وتظهر هذه الخاصية بصورة كبيرة لدى الطالبات في المرحلة الثانوية فبمجرد نقد يسير تبديه إحدى المعلمات يؤدي بالطالبة إلى البقاء والتمارض وعدم دخول الحصص وهذا كله نتيجة لاختلال في اتزان الهرمونات وإلى التغير العميق لمعالم البيئة إلى جانب النمو السريع في الهيكل العظمي على عكس بقية أجزاء الأجهزة الأخرى (ص ١٩٣).

٢ - مظاهر يأس وقنوط وكآبة :-

تعاني الطالبة من انفعالات كثيرة متضاربة دون استقرار وتحاول أن تكتم ما بداخلها من مشاعر احباط وفشل خشية أن يعلم من هم حولها فتتعرض للنقد واللوم نتيجة لذلك تلجأ إلى الانطواء والميل نحو العزلة فتتجنب الزميلات ولا تشاركهن في أحاديثهن (ص١٩٤) .

لذلك ينبغي على المشرفة الاجتماعية والمعلمة عند ملاحظة هذا السلوك على الطالبة ايجاد العلاج والحل اللازم حتى لا يتفاقم الأمر ويتسبب ذلك في كره الطالبة الشديد للآخرين والحقد عليهم .

٣ـ التمرد والعصيان : ـ

ويؤكد حسين وزيدان (١٤٠٣هـ) :إلى أنه في هذه السن وهي سن المراهقة تعتقد الطالبة أنه لا أحد يفهمها وأن الوالدين والمعلمات يريدون فرض السلطة عليها فتفسر النصيحة على أنه تسلط وإهانة وتحاول أن تتحرر من سيطرة الأسرة ليشعرها ذلك بفرديتها ونضجها واستغلالها وكثيراً ما تعصي وتتحدى السلطة القائمة في أسرتها ومدرستها وخاصة إذا وجهت الأوامر بأسلوب لا تستسيغه أو لمست فيه تجريحًا لكرامتها وشخصيتها فتتمرد وتسخر بأسلوب جاف وسافر وبنظرات وقحة وحادة أو أنها تتمارض وتصرخ وتتظاهر بالإغماء وفقد الوعي . (ص١٣٣) .

ويضيف جابر (١٤٠٢هـ) : « إن تطلع المراهقات إلى حب الاستقلال الزائد يؤدي بهن إلى هذه الصراعات الكثيرة ولكنهن في النهاية يلجأن إلى المربية طلباً للمشاركة الوجدانية والنصح » . (ص ١٩٢) .

وهنا يأتي دور المعلمة إلى الارتقاء بالطالبات للوصول إلى مرحلة النضج والتحرر من تلك الصراعات العنيفة التي تمر بهن ، وبث روح التفاؤل فيهن وحب العمل والسعي لحل مشكلاتهن بأنفسهن ، وعدم الاستسلام بها . وللمشرفة الاجتماعية الدور الأكبر في معالجة هذه الناحية إلى جانب دور المعلمات والإداريات والأمهات اللاتي يجب عليهن أيضاً الغوص إلى مكامن نفوسهن والتخفيف من حدة التوتر النفسي الذي يطرأ على تصرفاتهن . والأخذ بأيديهن كي يستطعن أن يحين حياة نفسية سليمة وهنا تبرز عمليات التوجيه والإرشاد النفسي لتوجيه الطالبات وإرشادهن نحو الطريق السليم عن طريق الحاضرات والندوات الفردية لبعض الطالبات المريضات نفسياً وكذلك عن طريق الاجتماعات بالأمهات في المجالس الخاصة بهن ومناقشتهن في أمور بناتهن .

٤ ـ كثرة أحلام اليقظة : ـ

في هذه المرحلة تلجأ الطالبة إلى الخيال والسرحان الذهني بعيداً عمن حولها لتعيش في نعيم هذا الخيال وهي تلجأ لذلك لتنفيس رغباتها وإشباعًا لآمالها وراة وإشباعاً وسلوانًا لما فقد في الحياة الواقعية العملية فتلتمس أبسط الطرق وأقربها حتى تنعم بتخفيفها في أجواء خيالية من عالم أحلام اليقظة كحلم بمستقبل باهر وتحقيق نجاح دراسي متفوق أو ثروة طائلة أو زوج ثري ذي مركز مرموق أو بأسرة مستقرة هادئة تحقق لها حاجاتها .. وغير ذلك (الهاشمي ، ١٤٠٥هـ ، ص١٩٥) .

د ـ النمو الاجتماعي وتكوينه : ـ

يتأثر النمو الاجتماعي بعاملين هما الفرد ذاته وما فيه والبيئة المحيطة به وما فيها من متغيرات ومؤثرات ثقافية واجتماعية والطالبة تتأثر بعملية التنشئة الاجتماعية من جهة وبالنضج الفكري من جهة أخرى فهي تتفاعل إيجابًا أو سلبيًا مع المجتمع الذي تنشأ فيه وما يحتويه هذا المجتمع من ثقافة وعقيدة وتقاليد وأخلاق ويختلف هذا من فتاة إلى أخرى ومن أسرة إلى أسرة ومن مجتمع إلى أخر تبعًا للعادات والتقاليد ولا تقف التنشئة الاجتماعية عند ذلك بل تستمر لادخال القيم والمعايير الاجتماعية من الوالدين والمعلمات والثقافة العامة والرفاق والوسط الذي تعيش فيه المراهقة .

وأهم خصائص النمو الاجتماعي للطالبة في هذه المرحلة ما يلي : ـ

ا ـ حبها للاستقلال الاجتماعي : ـ

تحرص الطالبة في هذه المرحلة على التحرر من سلطة الأسرة أو المدرسة وتحاول أن تجبر المحيطين بها على الاعتراف بأنها أصبحت ذات رأي وشخصية مستقلة فهي فخورة بنفسها ومعتزة بمستواها الدراسي ومظهرها الخارجي مما يدفعها إلى بعض السلوكيات مثل الغضب والتمرد والمنافسة والغيرة . كما تحاول أن تبرز شخصيتها عن طريق المناقشة والحوار وتقوم ببعض المسئوليات والوظائف التي يعهد بها من قبل الكبار والمعلمات واثبات مقدرتها في ذلك .

٢ ـ الميل إلى الزعامة والرئاسة :

تميل الطالبة إلى أن تكون الرئيسة أو الزعيمة وتحاول أن تبرز شخصيتها أمام زميلاتها وأنها ذات شخصية قوية بارزة فكثيراً ما نجدها تتحدث مع معلماتها وتفتخر بمناقشتهن في موضوعات شتى ومجالستهن وتنفيذ توجيهاتهن التي يبدينها بشأن بعض الواجبات المدرسية وابلاغها بقية الطالبات وكثيراً ما تتكلم عن هذه الارتباطات بإعتزاز بين قريناتها خاصة وأن المعلمة المشرفة قد أولتها العناية الكاملة والاهتمام البالغ لسماع مشكلاتها .

٣ ـ التمرد والنفور :

وإذا لم تجد الطالبة العطف واللين والمحبة في أسرتها أو في مدرستها فإن علاقتها الاجتماعية تسوء وتصاب بالتوتر والقلق وتصبح ذات طابع حاد وسلبي وتتمرد وتنفر من الأخريات من بنات جنسها وتسخر وتستهزئ بمن حولها كما تتمرد على النظم المدرسية وتتعصب لأدائها وأداء قريناتها .

٤ ـ حب المنافسة :

المنافسة ظاهرة مرغوبة إذا طبقت بروح المرح والاعتدال ولكنها إذا سارت في الاتجاه الخاطئ عندها تكون غير سوية خاصة إذا ظهرت مواقف عدوانية من الآخرين (زيدان ، ١٤٠٣هـ ، ص ص ١٦٥ – ١٦٨) .

يقول غزي (١٣٩٥هـ) : « أن المراهقة عندما تنافس الآخريات فهي تعمل من خلال تقديرها لذاتها فكأن المنافسة شكل من أشكال تقويم الذات من خلال العمل » . ص١٤٦ .

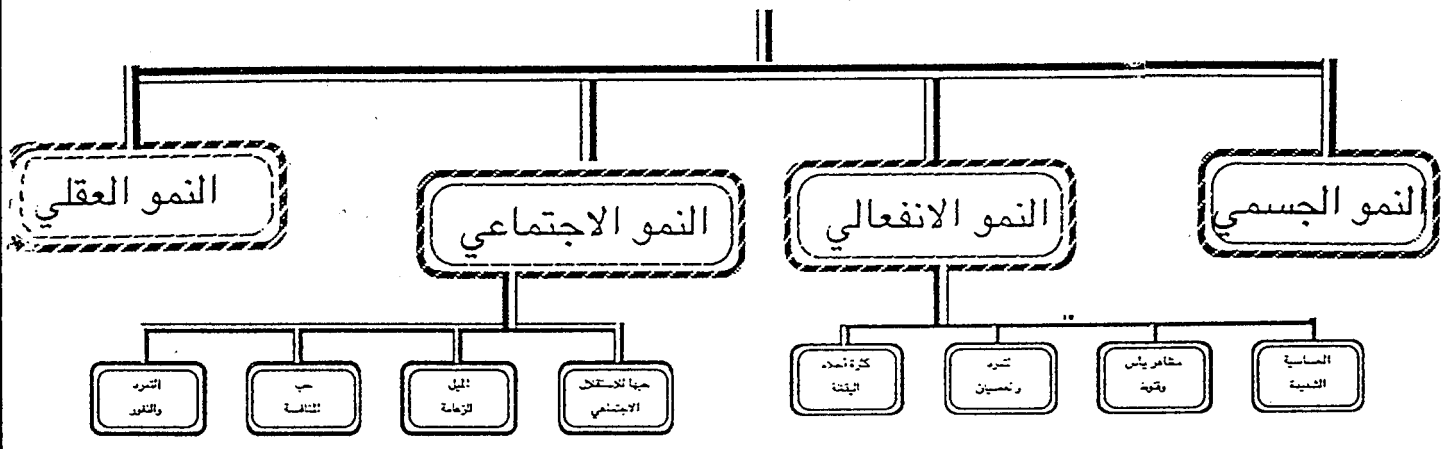
وهنا تصبح المنافسة أكثر خطورة عندما تتسم بالأنانية والإعجاب بالنفس مما يؤدي إلى الكراهية والبغضاء بين الصديقات ، لذلك ينبغي على المربيات الانتباه لهذه الناحية وتوجيه الطالبات نحو أساليب المنافسة الشريفة البعيدة عن الغيرة والأنانية

من خلال ما سبق يتضح أن مرحلة المراهقة من أخطر مراحل النمو التي تمر بها الطالبة لأنها فترة النمو السريع المتواصل الذي يصاحبه تغيرات وتطورات في جميع جوانب الشخصية ومع كل هذه التطورات والتغيرات الفسيولوجية المختلفة تنمو الشخصية . وفي هذه الحالة يتضاءل سلوك الطفولة وتبدأ المظاهر الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية والدينية المميزة للمراهقة في الظهور وليس هناك توقف في عملية النمو العادي ولكن هناك نمو سريع وآخر بطئ ، نمو كامن وآخر ظاهر وهذا يستوجب معرفة خصائص نمو هذه المرحلة لتوفير الوسائل الكفيلة لمساعدة الطالبة على النمو وتوجيهها التوجيه السليم لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة .

شكل (١)

وتلخص الباحثة خصائص النمو لدى طالبات المرحلة الثانوية في الشكل التالي

خصائص النمو لدي طالبات المرحلة الثانوية



المبحث الثالث : العلاقات الإنسانية

من أهم وظائف الإدارة خلق جو مرضي في المدرسة وتوفير ظروف العمل الجيدة بحيث يصبح مريحاً . فالعلاقات الإنسانية في المدرسة عنصر أساسي وفعال لنجاحها في تأدية وظائفها وشرط من شروط الصحة النفسية لتحقيق الطمأنينة والرضى بين أفراد المجموعة المدرسية داخل البيئة المدرسية ولكي تحقق المدرسة أهدافها لابد من توافرها لأنها ترفع الروح المعنوية بين الأفراد وتزيد من كفاءتهم الانتاجية وتحل المشكلات التربوية (الحقيل ، ١٤٠٣هـ ، ص ٢٠٨) .

مفهوم العلاقات الإنسانية :ـ

أشار صلاح الشنواني (١٤٠٣هـ) إلى مفهوم العلاقات الانسانية بقوله :

« يطلق لفظ علاقات انسانية(*Human Relations*)على التداخل الذي يتم بين الأفراد وضمهم على شكل مجموعات . في أي مجال سواء كان في مجال الحكومة أو السياسة أو في الدراسة» . ص٤٩٧ .

كذلك ذكر مرسي (١٩٨٤م) فيقول : يقوم مفهوم العلاقات الإنسانية على أساس أن الأفراد حينما كانوا في مواقع العمل يشكلون فيما بينهم مجموعة من العلاقات بينهم وبين أنفسهم أو بينهم وبين رؤسائهم المشرفين عليهم والمتعاملين معهم ، وأن حالات عدم التوافق أو التكيف في جماعة ما ترجع في أساسها إلى أضطراب هذه العلاقات وعدم اتزانها وتعاونها ، وأن اتزان هذه العلاقات وتوافقها يمثل أهمية مفهوم العلاقات الإنسانية من التنظيمات الإدارية بل أن هذا المفهوم يزداد بالنسبة لميدان التعليم ومن بينه ميدان الإدارة التعليمية من حيث أن هذا الميدان على النقيض من ميادين الانتاج ومواقع العمل الأخرى يشكل في معظمه من العناصر الانسانية ويعتمد عليها بل إن نفس الخامة التي يتعامل معها هي خامة بشرية إنسانية ومن هنا تصبح مسألة تكوين علاقات إنسانية نشطة عملية على جانب كبير من الأهمية لهذا المجال وينسحب ذلك بالطبع على كل الفئات البشرية المكونة لهذا الميدان سواء كانوا تلاميذ أم معلمين أم مشرفين أم رؤساء أم مديرين . ص٣٤٣ .

الأسس العامة التي تقوم عليها العلاقات الإنسانية :

تقوم العلاقات الإنسانية على عدة أسس ومبادئ ، ويتفق معظم الباحثين في مجال العلاقات الإنسانية على أن أهم الأسس التي تقوم عليها العلاقات الإنسانية هي :

١- العلاقات الإنسانية الجيدة هي نتيجة لاستخدام الإداري لخبرته وتقديره الصحيح للأمور وتطبيقه للمبادئ العامة للعلوم الإنسانية مثل علم النفس وعلم الاجتماع وغيرها من العلوم السلوكية .

٢- مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ضرورة في معظم الأحوال للكفاية الإنتاجية ولإشباع الحاجات الإنسانية ، فالعاملون عندما تتاح لهم الفرصة للاشتراك بآرائهم في النواحي المتعلقة بأعمالهم يجعلهم أكثر حماساً وتفانياً في العمل .

٣- الاتصال يعبتر كالجهاز العصبي للمنظمة ، ووجود عوائق تعرقل الاتصال وتبادل البيانات داخل التنظيم ينتج عنها خفض التنظيم لتحقيق الأهداف .

٤- روح الفريق عنصر أساسي ، فالتعاون وروح الفريق يتحققان معاً ، وكل منها يؤدي إلى تحقيق الآخر في المواقف التي يعمل فيها الأفراد لتحقيق أهداف مشتركة .

٥- دوافع العاملين متعددة على خلاف نظرة الإدارة العلمية في بدايتها التي كانت تعتبر أن الحافز الاقتصادي هو الحافز الوحيد ، فرضا الأفراد وارتياحهم لأعمالهم لا يتوقف على الجانب الاقتصادي وحده إذ أن الشعور بالتقدير والشعور بالانتماء والمشاركة تؤدي هي الأخرى إلى رضا العاملين وتتوقف معنويات العاملين وسعادتهم على الظروف الاجتماعية والنفسية في مكان العمل بجانب العوامل الاقتصادية .

٦- مهارات العلاقة الإنسانية يمكن تنميتها لدى العاملين بالتعليم والتدريب :

هذه الأسس والمبادي العامة التي تقوم عليها العلاقات الإنسانية في أي منظمة وفيما يتعلق بتحقيق العلاقات الإنسانية في المجال التربوي فإن قيام العلاقات الإنسانية على هذه الأسس والمباديء يتطلب أموراً من أهمها :

أ- العمل على إيجاد تفاهم بين إدارة المدرسة وجميع العاملين فيها وبالتالي تماسك المجهود الداخلي وتدعيم الجماعة داخل المدرسة .

ب- مراعاة الصدق والأمانة في شرح كل ما يصدر من قرارات حرصاً على كسب ثقة العاملين ورضاهم حتى تنجح المدرسة في تأدية رسالتها .

جـ- التمسك بأهداف العمل وإتقان القول والعمل واتباع المبادئ والقيم السامية التي أرساها الإسلام في جميع التصرفات .

د- الابتعاد عن اتخاذ مواقف سلبية ، وعن تغطية المساوئ وأوجه الخطأ لأن ذلك يضرب ستاراً يحجب اللحقيقة ويعرقل وضوح الرؤية .

هـ- إظهار الحقائق في صراحة ووضوح حرصاً على كسب ثقة العاملين .

و- المساهمة في رفاهية المجتمع الداخلي بالمدرسة وتقويم أفراده .

ز- اتباع مناهج البحث العلمي المبنية على المنطق والتحليل الموضوعي في حل أي مشكلة حتى يمكن الوصول إلى قرار سليم مبني على الوقائع (الحقيل ، ١٤٠٤هـ ، ص ص ١٦-١٧) .

الأهداف العامة للعلاقات الإنسانية :

تهدف العلاقات الإنسانية إلى تهيئة جو عمل مناسب للإنسان ليتمكن من تحقيق النتائج الإيجابية في مجال العمل . ذلك أن العلاقات الإنسانية تنظر إلى اللإنسان باعتباره عنصراً أساسي وأهم من عناصر الإنتاج المادية فالإنسان كائن حي له مشاعره وأحاسيسه واحتياجاته المختلفة التي ينبغي إشباعها لذلك كان برنامج العلاقات الإنسانية في أي مؤسسة يهدف إلى عدة أمور أشار إليها الطخيس، (١٤٠٦هـ) في النقاط التالية :

١- تنمية المسئولية المتبادلة بين المنظمة والعاملين فيها لتحقيق نتائج إيجابية تكمن في التقليل من حجم المتعارضات التي قد تنشأ بينهما .

٢- الارتفاع بمستوى الكفاية الإنتاجية من خلال تنمية التعاون الاختياري بين العاملين وتوفير مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات ، وتقرير السياسات التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية للأفراد .

٣- التنبؤ بالحاجات والمشكلات الخاصة بالعاملين والعمل على منعها والاحتياط لها . واستخدام كافة الوسائل التي تمكن من التعرف على هذه المشكلات، ووضع الحلول المناسبة لها .

٤- وضع الأسس التي تمكن من إشعار كل فرد بمدى أهميته في المنظمة ، وكذلك توفير الفرص المناسبة للتقدم والاستقرار في العمل .

٥- تدعيم وإيجاد روح الود والتفاهم بين العاملين بعضهم ببعض ، من خلال توفير النظم المناسبة التي تعمل على القضاء على المشكلات بين العاملين .

هذه هي الأهداف العامة للعلاقات الإنسانية ، ومن هذه الأهداف العامة تنشء عدة أهداف خاصة لمجالات العمل المختلفة وسوف تتناول الباحثة أهداف العلاقات الإنسانية في المجال التربوي لصلتها الوثيقة بهذه الدراسة .(ص ١٤) .

الأهداف المتوخاه من تحقيق العلاقات الإنسانية في المجال المدرسي :

تحقيق العلاقات الإنسانية داخل المؤسسات اللتربوية يهدف إلى عدة أمور هامة منها :

أ) تماسك الجماعة وسلامة بنائها والصلات الودية والتفاهم والتعاون الوثيق والثقة المتبادلة .

ب) رفع الوعي بين أفراد المؤسسة التربوية بأهمية الدور الذي يهدفون إليه وإشعارهم بمسئولياتهم الاجتماعية والتربوية

جـ) رفع الروح المعنوية بين أفراد المؤسسة التربوية ومن ثم يتوافر الجو النفسي العام لصالح العمل والإنتاج .

د) زيادة الكفاءة الإنتاجية لأعضاء المؤسسة التربوية بتشجيع الاتصال بينهم واستغلال إماكنياتهم الفردية والجماعية .

هـ) حل مشكلات أعضاء المؤسسة التربوية واالوصول إلى التوافق بين الحرية والنظام وارتفاع سمعة المؤسسة التربوية في المجتمع الخارجي وظهورها بمظهر مشرف في الداخل والخارج .

ثالثاً : بعض وسائل تحقيق الأهداف الإنسانية في المجال المدرسي:

وتحقيق الأهداف الآنفة الذكر يتطلب من القائدة التربوية داخل المدرسة أن تعتمد الأساليب ، والوسائل التالية في تعاملها مع العاملات معها في المدرسة .

١- اتباع المبادئ والقيم الأخلاقية الإسلامية السامية في جميع التصرفات - مصداقاً لقوله تعالى﴿ فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ﴾ « سورة آل عمران، الآية ١٥٩ ».

٢- الإيمان القوي بقيمة كل واحدة منهن والثقة بها .

٣- الاحترام المتبادل بين أفراد المؤسسة التعليمية والمشاركة الوجدانية في مختلف المواقف والظروف .

٤- الاهتمام بمشكلات العاملات واحترام آرائهن ورغباتهن وشعورهن وتقدير ظروفهن .

٥- العمل على إشباع الحاجات الفسيولوجية والاجتماعية والنفسية للعاملات.

٦- الحرص على تماسك الجماعة وانسجامها وتجنب التهديد والتخويف والضغوط .

٧- العمل على تنسيق الجهود بين العاملات وتوزيع الاختصاصات وتفويض السلطة مع تبصير كلاً منهن باختصاصاتها وحدود عملها .

٨- الأخذ بمبدأ القيادة وإشراك العاملات في رسم خطة العمل حتى يؤدين عملهن عن إيمان ، واقتناع لأن ذلك يدعوهن إلى حب العمل والإخلاص فيه .

٩- المساواة في المعاملة الطيبة العادلة وتوفير الجو المناسب لرفع الروح المعنوية بين العاملات .

١٠- تقدير المجدات منهن وإتاحة الفرصة للإجادة والابتكار والإبداع .

١١- تصحيح الأخطاء بالحكمة والموعظة الحسنة دون إيذاء للشعور أو التشفي والانقسام .

١٢- مراعاة الفروق الفردية ووضع الشخصية المناسبة في المكان الذي يناسبها وتستطيع الإنتاج فيه .

١٣- الإلتزام الإنفعالي وضبط النفس وعدم التصور في مواجهة المواقف العصيبة مع الإلتزام بالصبر وحسن التصرف والحكمة في اتخاذ القرار حتى لا يؤثر عكسياً على سير العمل .

العلاقات الإنسانية من منظور إسلامي :ـ

الحقيقة التي لا مراء فيها ولا يختلف عليها اثنان أن وجود الروابط الإنسانية وإن كانت قائمة منذ بدء الخليقة إلا أنها ازدادت تأهلاً ورسوخًا حين بزوغ فجر الإسلام . الدين الذي يتميز بالشمول والاستيعاب لدقائق الحياة وتفاصيلها وملامحها وقسماتها الدين الذي يطلب من معتنقيه أن يكون ذا ضمير يقظ . تصان به حقوق الله وحقوق الناس وتحرس به الأعمال من دواعي التفريط والإهمال ، دين الدعوة إلى الفضيلة ، ودين الدعوة إلى الأخلاق الكريمة . كيف لا ، وقد بين الرسول صلى الله عليه وسلم الغاية من بعثته بقوله صلى الله عليه وسلم « إنما بعثت لأُتمم مكارم الأخلاق » (ابن حنبل ، جـ٢ ، ص٣٨١) ولو جمعت أقوال صاحب الرسالة عليه الصلاة والسلام في التحلي بالأخلاق الزكية لخرجت بكم لا يعرف مثله لعظيم من أئمة الاصلاح . فمراعاة الأمانة ، وتوخي العدالة ، وتحقيق التعاون والرحمة، والتزام

الصدق والإخلاص من أسس القيم الإنساني التي استهدفها الإسلام تكريمًا لآدمية الإنسان ، كذلك أعد الفرد والمجتمع الإسلامي لعلاقات إنسانية صحيحة ، كانت هذه العلاقات على مبادئ سامية ، ومثل عليا جاءت بها رسالة الإسلام ومنها :-

أ) عناية الإسلام بإعداد الفرد للعلاقات الإنسانية

أولى الإسلام عناية بالغة لإعداد الفرد للعلاقات الإنسانية السامية بشتى جوانبها تتمثل هذه العناية فيما يلي :

١- علاقة الفرد بخالقه ، التي تحقق للفرد أمن النفس والإطمئنان والاستقرار في الحياة . قال تعالى : [ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُم بِذِكْرِ ٱللَّهِ ۗ أَلَا بِذِكْرِ ٱللَّهِ تَطْمَئِنُّ ٱلْقُلُوبُ] (سورة الرعد ، اية ٢٨) .

٢- علاقة الفرد بأحداث الحياة :

استجابة كاملة لا استغلال أو انتهازية أو نفعية أو فردية بل بتعاون وتبادل في المنفعة وإيثار لمصلحة الجماعة على المصالح الشخصية. قال تعالى :﴿٧١﴾ وَإِنَّ مِنكُمْ لَمَن لَّيُبَطِّئَنَّ فَإِنْ أَصَٰبَتْكُم مُّصِيبَةٌ قَالَ قَدْ أَنْعَمَ ٱللَّهُ عَلَىَّ إِذْ لَمْ أَكُن مَّعَهُمْ شَهِيدًا ﴿٧٢﴾ وَلَئِنْ أَصَٰبَكُمْ فَضْلٌ مِّنَ ٱللَّهِ لَيَقُولَنَّ كَأَن لَّمْ تَكُۢنۢ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُۥ مَوَدَّةٌ يَٰلَيْتَنِى كُنتُ مَعَهُمْ فَأَفُوزَ فَوْزًا عَظِيمًا ﴿٧٣﴾ (سورة النساء ، اية ٧٢ ، ٧٣).

٣- علاقة الفرد بالمجتمع :

سلوك الفرد وتقبل الجماعة له وكلما كان سلوك الفرد مهذباً قبلته الجماعة وهذه أنماط من سلوكيات الإسلام :

وقال تعالى :﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓا۟ إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا۟ فِى ٱلْمَجَٰلِسِ فَٱفْسَحُوا۟ ﴾ المجادلة ، اية ١١) .

وقال تعالى ﴿ وَلَا تَنسَوُا۟ ٱلْفَضْلَ بَيْنَكُمْ ﴾ (سورة البقرة ، اية ٢٣٧) .

وقال تعالى: ﴿ وَقُل لِّعِبَادِى يَقُولُوا۟ ٱلَّتِى هِىَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ ٱلشَّيْطَٰنَ يَنزَغُ بَيْنَهُمْ ۚ إِنَّ ٱلشَّيْطَٰنَ كَانَ لِلْإِنسَٰنِ عَدُوًّا مُّبِينًا ﴾ «سورة الاسراء، الآية ٥٣.

فالفرد المسلم باتباعه كل ما جاء في دينه إنسان مهذب النفس مرتاح البال تجده مطمئناً دائماً ، إيجابياً دائماً ، تتبعه إيجابيته إلى مجتمعه ، ينفع الناس ثم نفسه ويعمل على دفع مجتمعه دائماً للأمام .

ب- عناية الإسلام بالعلاقات الإنسانية في المجتمع .

أولى الإسلام العلاقات الإنسانية في المجتمع عناية كبيرة لأنها سمة تربوية يتناقلها الأبناء عن الآباء باعتبارها تراثاً يتوارثونه ويعطي حياتهم الاستقرار .

ومظاهر العلاقات الإنسانية في المجتمع متعددة بقدر تعدد علاقات الفرد بغيره ، فقد تكون بالوالدين أو الأقربين ، وقد تكون للجار ، وللزميل في العمل أو للشريك في التجارة أو المرؤوس أو الرئيس ، ولم يترك الإسلام علاقة وتلك إلا نظمها ضماناً لاستمرارها راقية سامية .

وفيما يلي عرضاً لبعض المبادئ التي تقوم عليها العلاقات الإنسانية في المجتمع الإسلامي :

أولاً : مبدأ الإيمان بالله ـ

هو المبدأ الذي تقوم عليه حياة المسلمين في شتى جوانب حياتهم بل هو الأمر المهم الذي خلق الله العباد من أجله . قال تعالي (وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ) (الذاريات ، آية ٥٦) فهو الذي أوجدهم ووضع نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية كي يلتزم البشر باتباع ما جاء من عند الله وتحرم عليهم ما يخالفه وعالج كل قضاياهم معالجة صحيحة .

فالإيمان بالله يملأ النفوس إيمانًا وسلامًا ويربي في أفراد المجتمع روح العزة والكرامة ويجعلهم عناصر فعالة في مجتمعهم فمتى ما حسن إيمان الفرد وأصبح إيمانًا كاملاً يملأ نفسه ومشاعره وكيانه أصبح ذلك واضحًا في سلوكه .

بناء على هذا فإن ممارسة العلاقات الإنسانية في الإدارة التربوية لابد وأن تنعكس في شكل أنماط سلوكية واضحة ومترابطة في القائد الإداري وينعكس هذا

الأثر على أعضاء المؤسسة التربوية . ويعتبر مبدأ الإيمان بالله أهم الأسس للعلاقات الإنسانية . لأن من هذا المبدأ تنبثق بقية المبادئ الأخرى .

ثانياً : العدل :ـ

العدل من المبادئ الإسلامية الهامة التي حث عليها الإسلام قال عز وجل ﴿إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل﴾ (النساء، آية ٥٨) وقال تعالي ﴿ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ﴾ (المائدة آية٨) .

فهو طلب مهم للجميع وضروري للأفراد فيما بينهم به تحقق السعادة وقد دعا الله إليه بالالتزام به قال تعالي ﴿وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ﴾ (الأنعام ، ١٥٢)

ويقصد بالعدل :عطاء كل ذي حق حقه ولو يطبق العدل تطبيقًا سليمًا لما كان هناك ظلم أو ضرر وكان الرسول صلى الله عليه وسلم يطبق العدل ولا تأخذه في الله لومة لائم ، فيطبق على الغني والفقير ـ الكبير والصغير ـ القريب والبعيد دون محاباه أو ظلم وفي حديث صحيح عن عائشة رضي الله عنها أن قريشًا أهمها شأن المرأة المخزومية التي سرقت فقالوا من يكلم فيها رسول الله صلى الله عليه وسلم فكلمه أسامة فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم أتشفع في حد من حدود الله تعالى ثم قام خطيبًا وقال : ﴿ إنما أهلك الذين من قبلكم أنهم كانوا إذا سرق فيهم الشريف تركوه وإذا سرق فيهم الضعيف أقاموا عليه الحد وأيم الله لو أن فاطمة بنت محمد سرقت لقطعت يدها ﴾ (البخاري ، جـ٣ ، ص١٢٨٢) . فهذا خلق عظيم كان يمارسه خير المرسلين وخاتم الأنبياء والمربي الأول محمد صلى الله عليه وسلم وربى المسلمين عليه وعلى هذا الخلق العظيم أصبحوا خير أمة أخرجت للناس تأمر بالمعروف وتنهى عن المنكر . ولكي تستفيد الإدارة التربوية من هذا المبدأ المهم ، لابد أن تضعه أو أن تجعله محور الارتكاز لكي تستفيد منه أن يكون ذلك العدل في جميع تنظيماتها وأعمالها الإدارية والتربوية . ففي المؤسسة التربوية ينبغي على قائدة هذه المؤسسة تحقيق العدالة .

ثالثاً : الصبر :ـ

قال تعالى في كتابه الكريم ﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱصْبِرُواْ وَصَابِرُواْ وَرَابِطُواْ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴾ (آل عمران، آية ٢٠٠) وقال تعالي ﴿وَلَمَن صَبَرَ وَغَفَرَ إِنَّ ذَٰلِكَ لَمِنْ عَزْمِ ٱلْأُمُورِ ﴾ (الشورى ، آية ٤٣) ومن هنا يتضح لنا مفهوم الصبر وهو ضبط النفس عندما يواجه الإنسان مثيراً . والصبر ضروري لكل انسان في هذه الحياة سواء كانت عامة أو خاصة وينبغي أن يكون الصبر مبدأ أساسياً من مبادئ التعامل والعلاقات الإنسانية فهي سمة ثابتة من السمات الانسانية غير القابلة للتغير . وأحوج الناس إليه في المؤسسة التربوية المديرة باعتبارها قائدة تربوية وبحكم عملها وما تواجه من مواقف عديده مثيرة من الانفعال . عندما تصادف اعوجاجاً في سلوك معلمة ما من المعلمات من حيث عدم التزامها بمواعيد الدوام الرسمية وتأخرها لدخول الحصص أو كثرة غيابها عن العمل أو من حيث تقصيرها في نشاطات المدرسة أو شرح الدروس ، فينبغي في هذه الحالة أن تعالج هذا الأمر بكل هدوء وأن تسعى جاهدة للتعرف على الأسباب الحقيقية وراء هذا السلوك ثم الإقدام على تعديله بالحكمة والموعظة الحسنة وهذا أفضل وأصلح من القسوة والتسلط لتعديل السلوك كما ينبغي عليها أن تنشر هذا المبدأ بين المعلمات والاداريات والعاملات تحت قيادتها واشرافها بحثهن على ذلك إذا ما اعترضت إحداهن مشكلة ما في المنهج أو الوسائل المساعدة للتدريس أو مشاكل مع الطالبات أو الزميلات في العمل . كذلك الوضع بالنسبة للمعلمة وما تواجهه من صعوبات اثناء قيامها بعملها ورسالتها بالصبر وأن تجعله في سبيل الله ومرضاته .

رابعاً : التعاون :ـ

يستمد هذا المبدأ من قوله تعالى ﴿ وَتَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلْبِرِّ وَٱلتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلْإِثْمِ وَٱلْعُدْوَٰنِ ﴾ « سورة المائدة ، آية ٢ » ولقد جعل الإسلام التعاون من المبادئ الضرورية لبقاء المجتمع فيأمره موجهاً الخير دون إثم أو عدوان أي موجهاً إلى المصلحة العامة وخير الناس ، فالتقوى تهذب النفوس حتى يسهل عليها تجنب المنكر والبغضاء

والمحرمات . واتباع الصالح من الأعمال ، فلا بد من تربية النشئ على الميل لمعاونة الناس بحيث يصبح هذا الميل هو المظهر السائد في المجتمع من أجل سد الحاجات المادية والمعنوية كالحاجة إلى النصح والإرشاد لدفع خطر أو مرض وكلها مما يؤدي إلى بناء علاقات إنسانية ،فالتعاون مهم في الحياة وخاصة في المؤسسة التربوية . لأن هذه العملية العملية الإدارية عملية تعاونية تتطلب التعاون من جميع الأطراف المعنية قائدة أو إدارية أو معلمة وطالبة أيضًا يدًا واحدة حتى تؤدي إلى الهدف المنشود . ومن صور التعاون في المدرسة والتي تنعكس آثارها على جميع أفراد المؤسسة قيام كل إدارية ومعلمة بما يسند إليها من مهام وأعمال على خير ما يرام ، ومشاركة اعضاء الهيئة الإدارية والهيئة التعليمية في المدرسة في اتخاذ القرارات الداخلية والاستفادة بما يعود على الجميع بالنفع كذلك تعاون المعلمة مع طالباتها في تجاوز الصعوبات في المواد الدراسية وحل المشكلات والتعاون في جميع الأنشطة المدرسية .

خامساً : الشورى

تقوم علاقات المسلمين بعضهم ببعض على مبدأ الشورى ، قال تعالى : ﴿ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ ﴾ (سورة الشورى ، آية ٣٨) .

وليس أبقى على العلاقات الإنسانية أن تربي الأجيال على هذا المبدأ الذي يسمونه في الغرب الديمقراطية » ، فإحساس المسلم بأن له رأياً في أموره الحياتية يقوي علاقته بالغير ويثير فيه الانتماء العميق لمجتمعه وللشورى عائد تربوياً كبيراً على المجتمعات فهي توحد الصفوف وتظهر الكفاءات وتربي الكوادر التي تتلو بعضها في قيادة المجتمعات ، وهي تنفيذ ورقابة ومتابعة في التنفيذ وصيانة من الانفراد بالرأي والتحكم في رقاب العباد فهي صورة أخذ بها القائد الأعظم محمد بن عبد الله صلى الله عليه وسلم ليعلمها للمسلمين ويحثهم على تربية أجيالهم عليها حفاظاً على مصالحهم وكسباً لكل الخير من أجلهم .

سادساً : الرعاية والمسئولية :

قال الرسول صلى الله عليه وسلم : (كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته ، فالإمام راع وهو مسئول عن رعيته والرجل راع في أهله وهو مسئول عن رعيته والمرأة في بيت زوجها راعية وهي مسئولة عن رعيتها والخادم في مال سيده وهو مسئول عن رعيته) (صحيح البخاري، جـه ، ص١٧٧٤ ، ١٨٧٠) .

وكل راع عليه مسئولية شخصية ، من هنا فالإسلام يربي المسلمين على أن يكون كل منهم في أسرته ومجتمعه وفي نفسه مسئولاً ، ومبدأ الرعاية والمسئولية من أهم المبادئ التي تقوم عليها العلاقات الإنسانية ، ذلك لأن الكل سوف يتسابق إلى تحمل المسئولية لا إلى التنصل منها فتقوم بين الناس علاقات صحيحة هي الإيثار والحب .

دور مديرة المدرسة في تعزيز العلاقات الإنسانية :ـ

يوضح الحقيل (١٤٠٦هـ) هذا الدور بقوله أن مديرة المدرسة بحكم مركزها في القيادة تكون عادة حلقة الاتصال الثابتة في جميع العلاقات المدرسية وعلى قدر نجاحها في تكوين العلاقات الإنسانية السليمة بينها وبين غيرها مما يعملن معها تكون هذه العلاقات بين أفراد المجموعة واضحة بين المعلمات مع بعضهن البعض وأول ما يجب أن تتذكره مديرة المدرسة هو أهمية إيمانها العميق بقيمة كل معلمة أو إدارية أو مستخدمة ، وعقيدتها الثابتة بأن لكل منهن قدراً من الإمكانيات والطاقة . مثل هذا الإيمان أساسي جداً لخلق جو صالح لنمو جميع العاملات معها معلمات إداريات ومستخدمات وطالبات بل هو حجر الأساس في تحسين عملهن وزيادة انتاجهن .

وينبغي لمديرة المدرسة أن تثق بنفسها لأن اختلال هذه الثقة يؤدي إلى نوع من عدم الطمأنينة النفسية التي تدفعها إلى تحقيق أعمال دون جرح شعورهن أو القاء اللوم عليهن في كل ما تفشل هي فيه . إن المديرة الواثقة من نفسها قادرة على مواجهة المواقف المختلفة ومعاملة الآخريات كزميلات مشاركات معها في العمل لصالح المدرسة والطالبات ، فثقة المديرة في قيمة جميع منسوبات المدرسة تعتبر أساساً لخلق جو من العلاقات التي يسودها الاحترام المتبادل بين أفراد المجموعة والتقدير لقيمة كل عضو من أعضاء المؤسسة وتبتعد عن الكراهية والحقد والاضطراب النفسي.(ص ٢٠٤).

ويتفق (مرسي ، ١٤٠٤هـ) مع (الحقيل ١٤٠٦هـ) في ذلك مشيراً إلى أن المديرة التي توفر في مدرستها المناخ الصحي الذي يسوده وتحكمه علاقات انسانية عالية طيبة وجو انساني مناسب فإن العاملات والمعلمات بلا شك يقمن بالعمل بنشاط وروح عالية نتيجة للمعاملة الحسنة التي تليق بهن وبكرامتهن مما يدفعهن إلى الحرص على العمل ويكون لديهن الميل إلى المدرسة بمن فيها وتقديرهن للمديرة وبذلك تكون العلاقات الإنسانية فيها حافزاً ايجابيًا على العمل والاقبال عليه وينعكس هذا الأثر على الطالبات . فالعلاقات ليست مجرد كلمات طيبة أو عبارات مجاملة تقولها المديرة لجميع منسوبات المدرسة . وإنما هي بالإضافة إلى ذلك تفهم عميق لقدراتهن وطاقتهن وامكانيتهن وظروفهن وحاجتهن واستخدام كل هذه العوامل في حفزهن على العمل معًا كجماعة تسعى لتحقيق هدف واحد في جو من التفاهم والتعاون

والتعاطف والمحبة وفق مبادئ وأسس أسلامية فتهتم بالعمل والعاملات معها لا يطغى جانب على آخر حتى تتحقق الأهداف التربوية . (ص ص١٢١ ـ ١٢٢)

وهذا ما تنادي به النظريات الحديثة ومنها نظرية الشبكة الإدارية لروبرت بليك وجين موتون حول ضرورة الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في مجال العمل . وتهدف هذه النظرية إلى زيادة الانتاج من خلال تحسين أجواء التنظيم وخاصة نمط الإدارة والتخطيط كما يرى كل منهما أن فشل معظم التنظيمات الإدارية يرجع إلى نمط الأشراف السئ الذي يقوم على فهم سليم ودقيق وصحيح لطبيعة الدوافع الإنسانية ولغياب الاستراتيجية برنامج يحوي ست نقاط اسمياه (الشبكة الإدارية) لحل ومعالجة المشاكل وفيما يلي عرض موجز لهذه الشبكة :

١ ـ المرحلة الأولى ـ مرحلة الشبكة الإدارية والتي من خلالها يقرن كل مدير على نمط اشرافه ويقارن بنمط مثالي أفضل .

٢ ـ تطوير فرق العمل من أجل عمل أفضل .

٣ ـ تطوير العلاقات بين الجماعات المختلفة .

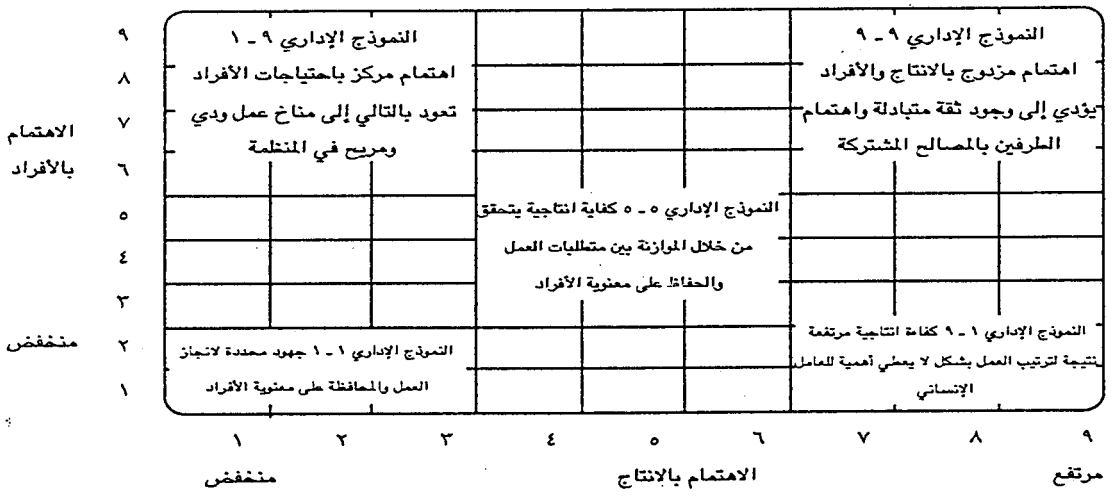
٤ ـ العمل على إيجاد استراتيجية تخطيطية أفضل لكي توصل التنظيم إلى مستوى أفضل .

٥ ـ تقييم التنفيذ ومعرفة نقاط القوة والضعف وإمكانيات التطوير .

وتحدد الشبكة الإدارية خمسة آنماط مختلفة للإشراف أفضلها نمط (٩ ـ ٩). (علاقي ، ١٤٠٥ هـ ، ص ٦٠١)

شكل رقم (٢)

الشبكة الإدارية لروبرت بليك وموتون



الفصل الثالث

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة

تعد قضية العلم والتعليم إحدى القضايا المهمة التي شغلت وما زالت تشغل أذهان المفكرين بأمور التربية والتعليم في الدول المختلفة . وقد بين الإسلام منذ أكثر من أربعة عشر قرنًا أهمية العلم في حياة البشر ، فاهتم العلماء والمسلمون بذلك واعتبروا أمر المعلم من الأمور التي أولوها كل عناية وأعطوها كل اهتمام . فركزت معظم دراساتهم على ما يطلق عليه آداب المعلم والمتعلم آداب علمية وقد وجدت هذه الآداب في فترات مختلفة اعتمد فيها العلماء المسلمون على آيات القرآن الكريم وأحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم وسيرة الصحابة والتابعين والمواقف التي عاشوها من خلال ممارستهم للتدريس أو القضاء ، كذلك الأمر بالنسبة للعلماء في العصر الحديث والمهتمين بأمور التربية والتعليم فلقد أدركوا أهمية ودور المعلم واعتبروه الركيزة الأساسية التي تقوم عليها نجاح التربية وتحقيق الأهداف وبلوغ الغايات . وسوف يتم عرض الدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع البحث في جزئين .

أولاً : الدراسات المتعلقة بالإدارة المدرسية :ـ

١ ـ دراسة علي سعد القرني (١٤١١هـ) بعنوان « أثر النمط القيادي على أسلوبي عمل وتعامل المعلمين مع الطلاب داخل الفصل الدراسي في المدارس الثانوية للبنين بالرياض » .

وقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الأنماط القيادية التي يستخدمها مديرو المدارس الثانوية وأسلوبي عمل وتعامل المعلمين مع الطلاب داخل الفصل الدراسي . وبعد أن أتم الباحث جميع إجراءات الدراسة توصل إلى أن هناك علاقة طردية بين درجة ديموقراطية المديرين في تعاملهم وعملهم مع المعلمين وبين تعامل المعلمين وعملهم مع الطلاب داخل الفصل . وهي علاقة تميل إلى الإيجابية ، ذلك لأن القيادة المبنية على المشاركة في إتخاذ القرار وفي حل المشكلات التي تواجه العملية التربوية توجد جوًا تعاونيًا مبنيًا على التفاهم والود والاحترام المتبادل ، وتؤدي إلى زيادة فاعلية المعلمين وإسهامهم في تحقيق الأهداف بصورة بناءة .

٢ـ دراسة أميرة الغامدي (١٤١١هـ) بعنوان (الدور المثالي والرسمي والواقعي لمديرة المدرسة الثانوية) .

استهدفت هذه الدراسة تحديد أدوار مديرة المدرسة الثانوية في المملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات الحديثة للإدارة المدرسية كما نصت التعاميم الصادرة من الرئاسة العامة لتعليم البنات وكما هو الواقع الفعلي بالمدراس ومقارنة كل من هذه الأدوار مع بعضها البعض ومن النتائج التي توصلت إليها الباحثة مايلي :

أن أهم مجالات الأنشطة التي تؤديها مديرات المدارس الثانوية بالفعل تتعلق بممارستهن تجاه التنظيم الإداري والمالي والتنشئة الدينية وعلاقة المدرسة بالمجتمع المحلي والإشراف على المباني المدرسية من حيث أن ممارستهن تجاه الهيئة التعليمية والإدارية والطالبات وإحداث التجديد والتطور التربوي وتنمية العلاقات الانسانية في مرتبة أدنى من الأهمية . وقد قدمت الباحثة العديد من التوصيات أهمها : ـ

١ ـ دور مديرة المدرسة في تنمية العلاقات الإنسانية .

٢ ـ دور مديرة المدرسة تجاه التجديد والتطوير التربوي .

٣ـ دراسة الجوهرة سليمان عبدالعزيز الحميد (١٤٠٩هـ) بعنوان (دور الإدارة المدرسية في النشاط المدرسي في المرحلة الثانوية للبنات بمكة المكرمة).

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة المدرسية الراهن تجاه تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقويم الانشطة بالمرحلة الثانوية للبنات بمكة المكرمة .

وفيما يتعلق بدور الإدارة المدرسية تجاه تخطيط الأنشطة المدرسية ، كشفت نتائج الدراسة الإحصائية ما يلي :

١- أن الإدارة المدرسية تقوم بصفة عامة بالتخطيط للأنشطة المدرسية بدرجة متوسطة .

٢- التخطيط للأنشطة المدرسية يتم من قبل الإدارة المدرسية دون مشاركة المعلمات والطالبات والإداريات في التخطيط لبرامج النشاط المدرسي .

ووجود مثل هذا القصور في التعاون والتشاور بين إدارة المدرسة والهيئة التدريسية ينعكس على تنفيذ خطط برامج النشاط وعلى العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين الإدارة والمعلمات والطالبات ومن التوصيات :

١ ـ ضرورة تنسيق جهود الإدارة المدرسية والمعلمات من خلال تنظيم برامج النشاط والإشراف عليه بصورة يظهر فيها تعاونهن في ذلك .

٢ ـ ينبغي أن يكون توزيع الاشراف على برامج النشاط طبقًا لميول المعلمات واستعداداتهن ورغباتهن الذاتية وأن هذا يدفعهن إلى أداء عملهن بفعالية .

٣ ـ أن تأخذ في الاعتبار رغبة الطالبة في اختيار النشاط الذي يناسب قدراتها واستعداداتها وميولها .

٤ ـ دراسة عائد على الثبيتي (١٤٠٤هـ) بعنوان (الدور التربوي لمدير المدرسة الإبتدائية كما يراه مديروا المدارس بمنطقة الطائف التعليمية) .

وقد كان الهدف منها التعرف على آراء مديري المدارس الإبتدائية حول الواقع الذي يعيشون فيه وبعد تحليل اجابات الاستبيان توصلت الدراسة للنتائج التالية :

* أغلب مديري المدارس ينظرون إلى عمل المعلم بأنه غير مهم في المدرسة ولا يختلف في أهميته عن أي عمل آخر .

* مديرو المدارس من بينهم نسبة كبيرة يعتمدون على آرائهم الشخصية ولا يستمعون إلى آراء المعلم ومقترحاته .

* مجموعة من مديري المدارس لا يكلفون أنفسهم القيام بجولات على المعلمين في فصولهم ولا يعرفون إلى أين وصل المعلم في مقرره ، وما هو عمله الناجح ، وما هي الأخطاء التي يجب تلافيها .

٥ـ دراسة لطفي بركات أحمد (١٤٠١هـ) بعنوان « أثر العلاقات الإنسانية في رفع الروح المعنوية للمعلمين » .

وقد توصل الباحث إلى أن رفع الروح المعنوية يعتمد على أسس معينة من أهمها .

أ ـ صلاحية القيادة التربوية ومدى الثقة المتبادلة والتعاون بين الإدارة والمعلمين .

ب ـ إن السلوك القيادي الديمقراطي يدعم العلاقات الإنسانية .

ثانيًا : الدراسات الخاصة بعلاقة المعلم بالطالب ومن هذه الدراسات :

١ـ دراسة محمود إسماعيل عمار (١٤١٣هـ) بعنوان (طبيعة العلاقة بين المعلم والطالب) وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين المعلم والطالب وتلمس معوقات اعتمادها وفعاليتها . كما ناقش المجالات والقنوات التي يمهد طريقها والعوامل المساعدة على توثيق هذه العلاقة . ثم تناول دور المعلم في تعديل السلوك في ضوء الهدي النبوي كما ناقش البحث قضية الثواب والعقاب واعتمدت الدراسة على الاجابات الحرة التي افسح لها العمار مكانًا من بحثه عن اتجاهات الطلاب حيال معلميهم وقد جاءت الاتجاهات بنسبة ٤٣٪ من مجموع إجاباتهم حول الحياة المدرسية ومنها :

١. أن بعض الاساتذة يضربون الطلاب بشدة ولا يعطون فرصة للطالب للمجادلة وإبداء آرائه .

٢ ـ بعض الاساتذة يتحيزن مع طلاب معينين لأنهم يعرفون أولياء أمورهم .

٣ ـ طالبة : بعض المعلمات لا يعطون الدرجات المستحقة ، والبعض يهدمن معنويات الطالبات .

٤ ـ طالبة : بعض المعلمات يتحيزن لبعض الطالبات لمظهرهن وملابسهن وجمالهن ولا

تعطي الطالبة اهتماماً لذكاءها واجتهادها .

هذه بعض الأجابات التي كشف عنها دراسة عمار ، وهي تدل على تراجع هذه العلاقة بين المعلم والطالب ونكوصها وخلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات :

١ ـ زيادة الدقة في اختيار المتقدمين لمهنة التدريس وزيادة الاستفادة من السجل الشامل في المدارس .

٢ ـ دعم وتعزيز كل الاتجاهات التربوية في الأنظمة المدرسية وطرائق التدريس التي تحترم شخصية الطالب وتنميتها .

٣ ـ أن يخضع جميع المدرسين لدراسات من هذا النوع .

٢ ـ دراسة محمد عيد ديراني (١٤١١هـ) بعنوان (مصادر التوتر النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرتي التربية والتعليم الأولى والثانية في محافظة عمان) ، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تسبب التوتر النفسي للمعلمين العاملين في المدارس الثانوية الحكومية في مديرتي التربية والتعليم في محافظة عمان .

ولتحقيق هدف الدراسة أُستخدمت استبانة تغطي أربع مجالات يمكن أن تسبب توتراً نفسيًا للمعلم وهي مجال أولياء الأمور ـ مجال الطلبة ـ مجال ظروف العمل والتدريس ـ مجال الإدارة المدرسية ومن النتائج التي توصل إليها :

١ ـ مجال أولياء الأمور .

عدم تعاون أولياء الأمور مع المعلمين مما يسبب لهم توتراً نفسياً ويجعلهم مقصرين على مساعدة الطلبة في حل المشكلات الشخصية أو الدراسية التي يعانون منها .

٢ ـ مجال الطلبة .

اشتمل مجال الطلبة على عدد من العوامل التي تتصل بعلاقة المعلم مع الطلبة

وبسلوكهم واتجاهاتهم ومنها :

أ ـ عدم تقبل الطلبة لسلطة المعلم ،

ب- كثرة غياب الطلبة لأسباب مختلفة .

جـ- اعتبار المعلم هدفًا لإساءات الطلبة .

٣ـ مجال ظروف العمل والتدريس .

أ ـ كثرة عدد الساعات التي يقوم المعلم بتدريسها أسبوعيًا .

ب ـ عدم توافر فرص للقيام بنشاطات مفيدة أثناء الخدمة .

جـ ـ إلزام المعلم باتباع طريقة معينة بالتدريس وهي من العوامل التي تسبب توترًا نفسيًا للمعلمين إلى درجة كبيرة .

د ـ كثرة الأعمال الكتابية التي يجب أن يقوم بها المعلم .

هـ ـ اضطرار المعلم لتدريس مواد دراسية كثيرة ومتنوعة .

و ـ عدم تشجيع المعلم على تجريب أساليب جديدة في التدريس طول المنهج الدراسي المقرر .

٤ ـ بالنسبة لمجال الإدارة المدرسية وعلاقة المعلم بالإدارة .

أ ـ لا تقدر الإدارة مجهود المعلم وانجازاته .

ب ـ لا تشرك الإدارة المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية ولا تسمع لوجهات النظر المختلفة .

جـ ـ إلزام المعلم بالإشتراك في أنشطة كثيرة لا يرغب فيها .

٣ ـ دراسة عبدالرؤوف يوسف عبدالقادر (١٤٠٨هـ) بعنوان (أخلاق العالم والمتعلم عند أبي بكر الآجري) يتمثل هدف هذه الدراسة في النقاط التالية :ـ

١ ـ التعرف على الأخلاق التربوية لكل من العلماء العاملين والعلماء غير العاملين كما يحددها الآجري .

٢ ـ التعرف على أخلاق المتعلمين التربوية عند أبي بكر الآجري .

٣ ـ التعرف على أهم الأساليب وعملية التدريس الذي حدده الآجري .

٤ ـ الاسهام في بلورة القواعد الأخلاقية لمهنة التعليم التي تسعى إلى صياغتها المؤسسات التربوية في العالم العربي والاستفادة من آرائه في التطبيقات العملية لاعداد المعلمين إعداداً سليماً .

ومن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة : ـ

* أن لا تتركز العملية التربوية على الجانب المعرفي وإمداد الطالب بالمعلومات وأنما يجب أن تستمر لتشمل جوانب الأخلاق والسلوك .

* أن تنمية القدرات الاخلاقية تحتاج إلى إمداد خاص للمعلمين وإلى حسن اختيارهم لأن المعلم يشكل عاملاً رئيسيًا في هذا الميدان .

* أن تكون الأساليب في طرق التدريس مستوحاه من الواقع الثقافي والاجتماعي .

* أن البيئة العامة والعلاقات الاجتماعية لها أثر في نجاح التربية الأخلاقية.

٤ ـ دراسة سيد عباس ملا يحي (١٤٠٧هـ) بعنوان (العلاقة بين المعلم والمتعلم عند الإمام الغزالي) هدفت هذه الدراسة إلى بلورة آراء الإمام الغزالي حول العلاقة بين المعلم والمتعلم أوضح في هذه الدراسة مفهوم العلاقات الإنسانية وأهميتها في مجال التعليم والعلم . كما تناول في ذلك نظر الغزالي حول طبيعة عملية التعليم والارشاد وأثر المعلم . كما تناول الأداب والصفات الانسانية الواجب توفرها في المعلم عند الغزالي ، ومن أهم النتائج ما يلي : ـ

١ ـ ضرورة إقامة العلاقات الإنسانية بين المعلم والتلميذ .

٢ ـ المعلم قدوة لتلاميذه في تقويم السلوك .

٣ ـ العناية بالمعلم واعداده اعداداً اجتماعيًا ونفسيًا حتى ينعكس ذلك على التلاميذ عن طريق القدوة الصالحة .

٥ ـ دراسة خديجة محمد الجيزاني (١٤٠٧هـ) بعنوان (الأراء التربوية للماوردي من خلال كتاب أدب الدنيا والدين) فقد هدفت هذه الدراسة إلى : ـ

١ ـ تنمية الولاء للعقيدة والفكر الإسلامي .

٢ ـ الحفاظ على التراث الإسلامي من خلال دراسة آراء وأفكار المربيين المسلمين.

٣ ـ التعريف بفكر الماوردي من حيث أهمية العلم والأسس التي ينبغي أن يسير عليها العلماء في معاملة المتعلمين .

٤ ـ آداب العلماء والمتعلمين .

وقد تناولت الباحثة في دراستها مفهوم العلم وأهميته والمكانة الوظيفية التي تضفي على العالم وطلب العلم ، كما تحدثت عن أداء المعلم ومسؤلياته نحو طلابه سواء كانوا من العامة أو من الخاصة ، ثم تناولت بعض الصفات التي يجب أن يتحلى بها المتعلم ومن أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة :

١ ـ أن يكون المعلم قدوة صالحة لتلاميذه .

٢ ـ أن يكون المعلم ناصحًا لتلاميذه مستحبًا للعلم رفيقًا بهم .

٣ ـ التواضع للعلم والعلماء وأن يكون السؤال من طالب العلم في موضعه .

٦ ـ دراسة آمال محمد غفوري (١٤٠٧هـ) بعنوان (العلاقة الاجتماعية والمهنية بين المعلم والمتعلم في ضوء الحديث الشريف) وكان الهدف من الدراسة :

معرفة المبادئ التي تقوم عليها العلاقة بين المعلم والمتعلم في الحديث الشريف من الناحية الاجتماعية والمهنية ومدى إفادة المعلمة والطالبة منها في المرحلة الثانوية . وأوضحت نتائج الدراسة إلى أن من أهم هذه المبادئ المساواة ـ التواضع ـ الأمانة ـ العدالة ـ الرفق كما أشارت إلى وجوب الإستفادة من توجيهات الرسول صلى الله عليه وسلم ومنها :

١ ـ الماء المعلم بمبادئه العلمية والدراسية وصلته بالعلوم الأخرى .

٢ ـ معرفة المعلم بنفسية المتعلمين من جميع النواحي .

٣ ـ فهم المعلم لثقافة المجتمع الذي يعيش فيه .

كما أن الدراسة خلصت إلى تحديد الطرق النبوية في تنمية العلاقة الاجتماعية بين المعلم والمتعلمين ومنها القدوة ـ التقليد ، ومن النتائج التي توصلت إليها:

١ ـ عقد دورات تدريبية للمعلمات أثناء الخدمة تهدف إلى تعريفهن بأهمية العلاقات الاجتماعية في العملية التعليمية وأصول ممارستها في ضوء الكتاب والسنة .

٢ ـ ضرورة العناية بإعداد دليل المعلمة حيث يزودها بمواقف سلوكية من الحياة التعليمية تمكنها من التفاعل بينها وبين طالباتها .

٣ ـ الاهتمام بمنهج المُدرسة الثانوية للطالبات وضرورة احتوائه على حقوق المعلمة وواجبات المتعلم .

خلاصة الدراسات السابقة :

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة للإدارة المدرسية . فقد اظهرت الدراسات السابقة قصوراً في أداء مديري المدارس نحو دورهم الفعال ومنها :

* تركيز الممارسات الوظيفية لمديري المدارس على الجوانب الإدارية والروتينية على حساب الجوانب الفنية والإشرافية وبذلك يظهر عدم التوازن بين المسؤليات والمهام الوظيفية المكلف بها مدير المدرسة .

* قلة المشاركة في اتخاذ القرارات المدرسية بحيث لا يتاح للمعلمين مشاركة مدير المدرسة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل المدرسي ووجود قصور في التعاون والتشاور بين إدارة المدرسة والهيئة التدريسية فينعكس على تنفيذ خطط برامج النشاط وعلى العلاقات الاجتماعية والإنسانية مما يؤثر على الرابطة بين الإدارة والمعلمين ثم ينعكس ذلك على الطلاب .

وقد أوصت معظم الدراسات السابقة على ضرورة تنسيق جهود الإدارة المدرسية المعلمات من خلال تنظيم برامج النشاط والإشراف عليه بصورة يظهر فيها تعاونهن في ذلك .

* ينبغي أن يكون توزيع الاشراف على برامج النشاط طبقًا لميول واستعداد ورغبات المعلمات مما يدفعهن إلى أداء أعمالهن بفعالية .

* أن تنمي الإدارة المدرسية العلاقات الانسانية .

* أن يكون للإدارة المدرسية دورًا بارزًا تجاه التجديد والتطوير التربوي .

كما ظهر أن الدراسات السابقة لم تتطرق إلى إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلم والطالب أما الدراسة الحالية فستكون بإذن الله تعالى مكملة لبعض النقص والقصور والذي لم تتحدث عنه الدراسات السابقة .

كذلك بالنسبة لدراسة عمار (١٤١٣هـ) فهي تطرقت لنوع وطبيعة العلاقة بين المعلم والطالب وهذه الدراسة وثيقة الصلة بموضوع الدراسة الحالية . ولكن الباحث في دراسته اعتمد على الاستجابات الحرة لاتجاهات الطلاب وقام بتحليلها واستنتاج النتائج أما الدراسة الحالية فهي سوف تتطرق إلى إسهام الإدارة المدرسية في توثيق وتعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة وسوف تعتمد على جمع البيانات وتحليلها ومن ثم الوصول إلى النتائج . وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة حيث أمدتها بخلفية جيدة عن الموضوع وعلاقة المعلم بالمتعلم . وتم تلخيص بعض المباديء التي أسفرت عنها الدراسات السابقة :

١ ـ كشف الدراسات والتي تقوم على أسس ومبادئ إسلامية .

٢ ـ أداب المعلم والمتعلم .

٣ ـ حسن المعاملة من قبل المعلم لتلاميذه والرفق بهم وتوجيههم التوجيه السليم .

٤ ـ التزود بالعلم بالنسبة للمعلم وطالب العلم .

٥ ـ التواضع عند المعلم والطالب .

٦ ـ احترام المعلم وذلك في حسن مخاطبة المعلم وعدم الجلوس مكانه والسير أمامه .

٧ ـ الاهتمام بالفروق الفردية .

أما بالنسبة للدراسات السابقة لبعض العلماء المسلمين والدراسات الحديثة حيث تناول الباحثون والباحثات كتب العلماء المسلمين وقاموا بتحليلها واستخلاص أهم النقاط الخاصة بآداب المعلم والمتعلم وكيفية العلاقة بينهما كما ركزت معظم تلك الدراسات في كتابات العلماء المسلمين مما أصاب بعضها بالتكرار ، أما الدراسة الحالية فأنها تتشابه مع تلك الدراسات في كونها تتعلق بعلاقة المعلم والمتعلم والخصائص التي ينبغي أن تتوفر في المعلم والمتعلم وتختلف الدراسات السابقة عن هذه الدراسة الحالية في كون الدراسات السابقة اعتمدت على التحليل لاراء العلماء المسلمين كل دراسة على حدة في بعض الجوانب فقط أما الدراسة الحالية فهي تتطرق إلى إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز علاقة المعلمة بالطالبة وهي دراسة ميدانية وليست نظرية كسابقتها من الدراسات فهي تعتمد على جمع البيانات عن طريق الاستبانة ثم تحليلها والوصول إلى النتائج .

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة

إجراءات الدراسة

❊ أولاً : مجتمع الدراسة .

* عينة الدراسة .
* وصف عينة الدراسة .

❊ ثانياً : منهج الدراسة .

❊ ثالثاً : أداة الدراسة .

* بناء الاستبانة .
* صدق الاستبانة .
* وصف محتوى الاستبانة .
* ثبات الاستبانة .
* تطبيق الاستبانة

❊ رابعاً : المعالجة الإحصائية .

إجراءات الدراسة

* أولاً : مجتمع الدراسة : ـ

يتكون المجتمع الأصلي لهذه الدراسة من مديرات ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية للبنات في مدينة مكة المكرمة دون قراها وذلك للإنتشار الجغرافي لتلك المدارس وصعوبة وصول الباحثة إليها . وقد بلغ عددهن (٣٢) مديرة أما معلمات المرحلة الثانوية فقد بلغ عددهن (٧٢٩) معلمة واللاتي يعملن في (٣٢) مدرسة ثانوية حكومية لتعليم البنات لعام ١٤١٦هـ حسب إحصائية الإدارة التعليمية بالرئاسة العامة لتعليم البنات بمكة المكرمة (انظر ملحق رقم «٤»)

جدول رقم (١)

مجتمع العينة	مديرات	معلمات	عدد المدارس
مدارس مكة المكرمة الثانوية الحكومية للبنات	٣٢	٧٢٩	٣٢
المجموع	٧٦١		

* عينة الدراسة : ـ

طبقت الباحثة هذه الدراسة على عينة ممثلة لمجتمع الدراسة ، حيث تم تطبيق الاستبانة على (٣٢) مديرة وهن يمثلن المجتمع الأصلي لمديرات المدارس الثانوية نظراً لصغر حجم مجتمع المديرات ، أما بالنسبة للمعلمات والبالغ عددهن (٧٢٩) معلمة فقد تم إختيار عينة عشوائية بواسطة جداول الأرقام العشوائية بنسبة ٥٠٪ من العدد الأصلي لمجتمع الدراسة بلغت (٣٥٠) معلمة .

*** وصف عينة الدراسة :** فيما يلي عرض للنسب المئوية لتوزيع عينة الدراسة وفقًا للمتغيرات الديمغرافية .

جدول رقم (٢)

توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	المديرات		المعلمات	
	ت	٪	ت	٪
من ٢٥ ـ ٣٠ سنة	٢	٦,٣٪	٧٤	٣٣,٥٪
من ٣١ ـ ٣٥ سنة	١١	٣٤,٤٪	٩١	٤١,٢٪
من ٣٦ ـ ٤٠ سنة	١٥	٤٦,٩٪	٥٥	٢٤,٩٪
من ٤٠ إلى ما فوق	٣	٩,٤٪	١	٠,٥٪
لم تحدد	١	٣,١٪	ـ	ـ
المجموع	٣٢	١٠٠٪	٢٢١	١٠٠٪

فمن الجدول رقم (٢) يتضح أن المديرات اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين ٣٦ إلى ٤٠سنة بلغت نسبتهن (٤٦,٩٪) بينما المديرات اللاتي تقع أعمارهن في المدى ٣١ إلى ٣٥ سنة بلغت نسبتهن (٣٤,٤٪) في حين بلغت نسبة اللاتي تقع أعمارهن من ٢٥ إلى ٣٠ سنة (٦,٣٪) ، ومما سبق يتضح أن معظم المديرات في العينة تتراوح أعمارهن بين ٣٦ إلى ٤٠ سنة .

أما بالنسبة للمعلمات فكانت أعلى نسبة (٤١,٢٪) للمعلمات اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين ٣١ إلى ٣٥ سنة ، في حين أن المعلمات اللاتي تقع أعمارهن من ٢٥ إلى ٣٠ سنة كانت نسبتهن (٣٣,٥٪) تليها (٢٤,٩٪) للاتي تتراوح أعمارهن ما بين ٣٦ إلى ٤٠ سنة أما اللاتي تتراوح أعمارهن من ٤٠ وما فوق فقد كانت نسبتهن (٠,٥) ، ومما سبق يتضح أن معظم المعلمات تتراوح أعمارهن بين ٣١ ـ ٣٥ سنة .

جدول رقم (٣)

يبين توزيع أفراد العينة بحسب المؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	المديرات		المعلمات	
	ت	٪	ت	٪
دكتوراه	١	٣,١٪	١	٠,٥٪
ماجستير	٣	٩,٤٪	١٠	٤,٥٪
بكالوريوس تربوي	٢٦	٨١,٣٪	١٧٢	٧٧,٨٪
بكالوريوس غير تربوي	٢	٦,٣٪	٣٦	١٦,٣٪
دبلوم تربوي	–	–	٢	٠,٩٪
المجموع	٣٢	١٠٠٪	٢٢١	١٠٠٪

ومن الجدول رقم (٣) يتضح أن معظم أفراد العينة من المديرات (٨١,٣٪) حاصلات على بكالوريس مع إعداد تربوي ، يلي ذلك الحاصلات على درجة الماجستير حيث بلغت نسبتهن (٩,٤٪) ، في حين بلغت نسبة الحاصلات على المؤهل الجامعي الغير تربوي على (٦,٣٪) وكانت أقل نسبة للحاصلات على درجة الدكتوراه حيث بلغت نسبتهن (٣,١٪) .

أما بالنسبة للمعلمات فإن معظم أفراد العينة (٧٧,٨٪) من الحاصلات على بكالوريس مع إعداد تربوي يلي ذلك الحاصلات على بكالوريس بدون إعداد تربوي حيث بلغت نسبتهن (١٦,٣٪) ويندر بين المعلمات من يحملن درجات عليا في التربية حيث بلغت نسبة الحاصلات على درجة الدكتوراه (٥٪) ونسبة الحاصلات علي درجة الماجستير (٤,٥٪) ، بينما بلغت نسبة الحاصلات على الدبلوم التربوي (٠,٩٪) .

جدول رقم (٤)

يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

الخبرة	المديرات		المعلمات	
	ت	٪	ت	٪
من ١ ـ ٥ سنة	١٣	٪٤٠,٦	٧٦	٪٣٤,٤
من ٦ ـ ١٠ سنة	٧	٪٢١,٩	٧٤	٪٣٣,٥
من ١١ ـ ١٥ سنة	٧	٪٢١,٩	٤٩	٪٢٢,٢
من ١٦ إلى ما فوق	٥	٪١٥,٦	٢٠	٪٩
لم تحدد	ـ	ـ	٣	٪٠,٩
المجموع	٣٢	٪١٠٠	٢٢١	٪١٠٠

ومن الجدول رقم (٤) يتضح أن عينة المعلمات وعينة المديرات قد اشتمل كل منهما على عدة فئات من ناحية مستوى الخبرة حيث تتراوح خبرتهن بين سنة إلى أكثر من ١٦ سنة، ويظهر أن أكثر عينة المديرات (٤٠,٦٪) تتراوح خبرتهن بين سنة إلى خمس سنوات، ويقل تدريجيًا عدد المديرات كلما زادت فترة الخبرة حيث تبلغ نسبة من خبرتهن أكثر من ١٦ سنة (١٥,٦٪) كذلك الأمر بالنسبة للمعلمات حيث تتراوح خبرة المعلمات بين سنة إلى أكثر من ١٦ سنة، ويظهر أن أكثر عينة المعلمات (٣٤,٤٪) تتراوح خبرتهن بين سنة إلى خمس سنوات، ويقل تدريجيًا عدد المعلمات كلما زادت فترة الخبرة حيث تبلغ نسبة من خبرتهن أكثر من ١٦سنة (٩٪).

* ثانيًا : منهج الدراسة :ـ

اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف واقع الإدارة المدرسية تجاه تعزيزالعلاقة بين المعلمة والطالبة وتحليل وجهات نظر عينة الدراسة المكونة من مديرات ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة وتوضيح جوانب التطابق والإختلاف بين وجهات نظر عينة الدراسة بحسب النتائج .

* ثالثًا : أداة الدراسة : ـ

* بناء الاستبانة : ـ

قامت الباحثة بدراسة استطلاعية لتكوين بعض الأفكار عن موضوع الدراسة وقد استخدمت الباحثة استبانة مفتوحة شملت الأبعاد التالية وهي :

١ ـ واقع طبيعة العلاقة بين المعلمات والطالبات من وجهة نظر المديرات ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة .

٢ ـ إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة ثم وجهت هذه الاستبانة إلى مديرات الثانوية بمكة المكرمة وبعض معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة وبعد جمع المعلومات والتعرف على آراء العينة التي طبقت عليها الدراسة الاستطلاعية تم بناء الاستبانة الخاصة بالدراسة وقد تكونت في البداية من (٨٢) مفردة وقد وضعت العبارات لتخاطب فيها كلاً من :

أ ـ مديرات المرحلة الثانوية للبنات .

ب ـ معلمات المرحلة الثانوية للبنات .

* صدق الاستبانة : ـ

بعد أن انتهت الباحثة من إعداد الإستبانة قامت بعرضها على المشرفة تمهيداً لتوزيعها على المحكمين من المتخصصين في مجال التربية من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى من الأقسام التالية (علم النفس ، التربية الإسلامية ، المناهج وطرق التدريس ، الإدارة التربوية والتخطيط) وذلك لمعرفة مقترحاتهم حول مدى ملاءمة فقرات الاستبانة لقياس ما وضعت من أجله . وقد بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس الذين شاركو في تحكيم الاستبانة (٨) أعضاء وبعد أعادة الاستبانات أبدى المحكمون بعض الملاحظات جمعت في الأتي :

١ ـ طول فقرات الإستبانة .

٢ ـ تعديل بعض الفقرات بالطريقة التي تجعلها صالحة لقياس الإتجاه أو

الرأي كما اقترح البعض استبدال إستجابة « نوعًا ما » ووضع « أحيانًا » بدلاً منها. وبعد إجراء التعديلات اللازمة التي أبداها المحكمون جرى تصميم الإستبانة في صورتها النهائية .

*** وصف محتوى الإستبانة : ـ**

تتكون الاستبانة من جزئين هما :

• **الجزء الأول** : بيانات شخصية عن المستجيبة واشتملت على : العمر ، المؤهل ، مدة الخدمة في مجال الإدارة أو التدريس .

• **الجزء الثاني** : فقرات الاستبانة حيث شملت على (٤٧) مفردة من الأسئلة المقيدة وشملت الأبعاد السابق ذكرها وتكونت الاستبانة من (٩) مفردات موجبة الاتجاه و (١٢) مفردة سالبة الإتجاه حسب طريقة « ليكرت » لقياس الاتجاهات وكانت الإجابة على مفردات الإستبانة على النحو التالي :

دائمًا . غالبًا . أحيانًا . نادرًا . لا يحدث .

ويكون توزيع درجات الاستجابة على هذه الخيارات كالتالي :

أ ـ في حالة المفردة الموجبة الاتجاه يكون التوزيع كما يلي :

دائمًا	غالبًا	أحيانًا	نادرًا	لا يحدث
٥	٤	٣	٢	١

ب ـ أما في حالة المفردة السالبة الاتجاه يكون توزيع الدرجات كما يلي :

دائمًا	غالبًا	أحيانًا	نادرًا	لا يحدث
١	٢	٣	٤	٥

وهذه يعني أنه في حالة الإجابة « بدائمًا » على المفردة الموجبة الإتجاه تعني وجود الرأي الإيجابي العالي النسبة ، وفي حالة الإجابة على نفس المفردة بغالبًا نعني وجود الرأي الايجابي المتوسط النسبة ، أما بالنسبة للمفردة السالبة ففي حالة الإجابة على المفردة الإتجاه « بدائمًا » تعني وجود الرأي السلبي العالي النسبة

وهكذا ثم وزعت الأداة الثانية على المحكمين وقد روعي الإتصال بكل محكم قدر الإمكان للمرة الثانية وتم جمع الاستبانات وقد أوضح تحليلها تقارب آراء المحكمين بدرجة عالية بلغت نسبتها (٨٠٪) فاعتبرت الاستبانة ذات السبع والأربعين فقرة جاهزة الإستخدام .

*** ثبات الاستبانة : ـ**

تم تطبيق الإستبانة وتوزيعها على عينة تجريبية أختيرت عشوائيًا من مديرات ومعلمات خمس مدارس ثانوية بلغ عددهن (٤٠) وذلك للتأكد من ملاءمة ووضوح الفقرات ، ثم بعد ذلك تم جمع معلومات وتفريغها وتحليلها في وحدة الحاسب الآلي التابع الجامعة أم القرى . وتم حساب معامل ثبات الاستبانة باتباع معامل ألفا كرونباخ (انظر جدول رقم «٥») .

جدول رقم (٥)

عينة الدراسة	درجة معامل الثبات
استبانة المديرات	٠,٨٠
استبانة المعلمات	٠,٧٩٧

من خلال الجدول رقم (٥) يتضح أن الاستبانة المعدة لعينة الدراسة من مديرات المدارس الثانوية الحكومية حصلت على نسبة (٠,٨٠) أما الإستبانة المعدة لعينة الدراسة العشوائية المكونة من معلمات نفس المدارس الثانوية فقد حصلت على (٠,٧٩٧) وبذلك يمكن القول بأن جميع نسب معامل الثبات السابقة تعتبر إحصائيًا مؤشرات عالية ومقبولة وتدعوا إلى الثقة في ثبات عبارات الإستبانة .

*** تطبيق الإستبانة :**

بعد حصول الباحثة على موافقة الرئاسة العامة لتعليم البنات بمنطقة مكة المكرمة لتطبيق الاستبانة (انظر ملحق رقم «٥») تم توزيع الاستبانات في الفصل

الدراسي الأول من عام ١٤١٦هـ على عينة الدراسة ومن ثم تم جمع هذه الإستبانات حيث جرى فحصها واستبعاد التي لم تكتمل بياناتها أوبعض فقراتها . وقد بلغ عدد الاستبانات المكتملة من تلك الموجهة إلى عينة الدراسة من مديرات المرحلة الثانوية (٣٢) إستبانة من أصل (٣٢) استبانة . كما بلغ عدد الاستبانات المستوفية للمعلومات والموجهة إلى عينة الدراسة من معلمات المرحلة الثانوية (٢٢١) من أصل (٣٥٠) إستبانة على هذا تكون الباحثة قد اعتمدت في تحليلها للاستبانات على عدد (٣٢) استبانة من استبانات عينة الدراسة من مديرات مدارس المرحلة الثانوية للبنات وعلى عدد (٢٢١) استبانة من استبانة عينة الدراسة من معلمات المرحلة الثانوية وبذلك يكون مجموع عدد أفراد العينة اللاتي أجابن على الاستبانات (٢٥٣) مستجيبة .

جدول رقم (٦)

نسبة العائد من الاستبانات

المستجيبات	عدد أفراد العينة الفعلية	العائد	النسبة
المديرات	٣٢	٣٢	١٠٠٪
المعلمات	٣٥٠	٢٢١	٦٣,١٤٪
المجموع	٣٨٢	٢٥٣	٦١,٥٪

* رابعًا : التحليل الإحصائي : ـ

تحقيقًا لأهداف الدراسة وتساؤلاتها استخدامت الباحثة الطرق الإحصائية التالية :

١ ـ التكرارات ، النسبة المئوية ، المتوسطات الحسابية لمعرفة مدى إدراك المديرات والمعلمات لطبيعة العلاقة بين الطالبات والمعلمات .

٢ ـ اختبار (ت) لتحديد درجة الفروق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول أهمية إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة .

٣ ـ اختبار (One Way ANOVA) لاختبار فرضيات الدراسة لمعرفة ما إذا كان هناك أي تأثير لأي من المتغيرات الديموغرافية المستقلة التي تم تحديدها .

بالإضافة إلى اختبار شيفه (Scheffe) لمعرفة مستوى درجة التباين بين كل متغير من المتغيرات الديموغرافية الثلاثة وبعضها البعض (العمر ، المؤهل الدراسي، الخبرة في العمل الحالي) ، علماً بأن مستوى الدلالة الإحصائية لجميع الإختبارات هو عند مستوى (٠.٠٥) .

الفصل الخامس

تحليل النتائج وتفسيرها

تحليل النتائج

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها وفرضيتها استخدمت عدة مناهج احصائية منها تحليل التكرارات وتحليل التباين ، اختبار ت .

والفصل يحوي بين دفتيه عرضاً وتحليلاً وتفسيراً للبيانات التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة والمتمثلة في مديرات ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة والتي تمثل وجهات نظرتهن حول إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة . وقد تم إدخالها في الحاسب الآلي لمعالجتها احصائياً وفق المحاور الخاصة بهذه الدراسة . هذا وبعد الحصول على التحليل الإحصائي للبيانات قامت الباحثة بعمل الجداول اللازمة والمتعلق بالإجابة على اسئلة الدراسة ، وقد ظهرت نتائج هذه الدراسة على النحو التالي :

أولاً: فيما يتعلق بالمعلومات العامة عن المبحوثات، فقد شملت: ـ

أ ـ المؤهل العلمي .

ب ـ العمر .

جـ ـ عدد سنوات الخبرة .

اتضح أن معظم المبحوثات ويمثلن (٨١.٣٪) من حجم العينة من المديرات و (٧٧.٨٪) من عينة المعلمات من حملة شهادات البكالوريوس مع إعداد تربوي، كما يتضح أن معظم المبحوثات ويمثلن (٤٦.٩٪) من عينة المديرات تتراوح أعمارهن ما بين ٣٦ إلى ٤٠ سنة وبالنسبة للمعلمات فقد بلغت أعلى نسبة (٤١.٢٪) للاتي تتراوح أعمارهن ما بين ٣١ إلى ٣٥ سنة . أما من حيث مستوى الخبرة فقد تراوحت خبرتهن بين سنة إلى أكثر من ١٦ سنة ويظهر أن أعلى نسبة من عينة المبحوثات بلغت (٤٠.٦٪) من المديرات و (٣٤.٤٪) من عينة المعلمات تتراوح خبراتهن بين سنة إلى خمس سنوات ، (لمزيد من المعلومات انظر الجداول رقم ٢ ـ ٤ ، ص ص ٦١ ـ ٦٣)

من خلال البيانات العامة سالفة الذكر ، اتضح للباحثة خلفية المبحوثات وامكاناتهن العلمية .

ثانيًا : فيما يتعلق ببنود الاستبانة ، فقد اظهرت الدراسة النتائج التالية :

* المحور الأول : طبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة .

للإجابة على السؤال الأول والثاني والمتعلق بالمديرات والمعلمات واللذين ينصان على ما يلي :

- إلى أي مدى تدرك مديرات المرحلة الثانوية طبيعة العلاقة بين المعلمات والطالبات؟.

- إلى أي مدى تدرك معلمات المرحلة الثانوية طبيعة العلاقة بين المعلمات والطالبات؟

فقد تمت الإجابة على هذين السؤالين باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية (انظر الملحق رقم ، ٦) .

فمن تحليل النتائج يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات حول تفكير الطالبات في الإنتقال من المدرسة كان (٢,٩٥) مقابل (٣,٠٩) لعينة المعلمات ، كما يتضح أن (٤٠,٦٪) من أفراد العينة من المديرات يرين أن الطالبات غالبًا ما يفكرن في الانتقال من المدرسة وترى (٥٣,٨٪) من أفراد العينة من المعلمات أن الطالبات أحيانًا يفكرن في الإنتقال من المدرسة .

وحول مدى لجوء بعض الطالبات للتمارض هربًا من الحصة لسوء تعامل بعض المعلمات كان المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات بمتوسط مقداره (٣,١٢) مقابل (٣,٠٨) لعينة المعلمات ، كما يتضح أن (٤٦,٩٪) من المديرات و (٥٠,٢٪) من المعلمات ترين أن بعض الطالبات يلجأن أحيانًا للتمارض هروبًا من الحصة لسوء تعامل بعض المعلمات .

وبالنسبة لتصور عينة الدراسة من المديرات حول مدى تفكير بعض الطالبات في الانتقال من المدرسة لسوء تعامل بعض المعلمات لهن كانت النسبة (٣,١٨) مقابل (٣,١٩) لعينة المعلمات ، ويتضح أن (٣٤,٤٪) من المديرات و (٤٢,٥٪) من عينة المعلمات ترين أن بعض الطالبات يفكرن أحيانًا في الانتقال من المدرسة لسوء تعامل بعض المعلمات .

وحول مدى وجود بعض المشاحنات بين المعلمات والطالبات يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات بدرجة مقدارها (٣,٠٩) مقابل (٢,٨٩) لعينة المعلمات أفدن بوجود نوع من المشاحنات ، كما يتضح أن (٣٤,٤٪) من أفراد العينة من المديرات و (٤٤,٨٪) من عينة المعلمات يرون وجود بعض المشاحنات غالبًا بين المعلمات والطالبات .

وحول مدى وجود عملية تباد الاحترام بين المعلمات والطالبات فقد أشارت الاحصائيات أن المتوسط الحسابي لتصور عينة من المديرات (٢,٠٣) بينما بلغ (٢,٤٦) لدى عينة المعلمات ويتضح أن (٤٠,٦٪) من أفراد العينة من المديرات يرين أنه غالبًا ما يسود تبادل الاحترام بين المعلمات والطالبات و (٥٣,٨٪) من عينة المعلمات يرين أن ذلك يتم أحيانًا .

وحول نظرة المعلمات للطالبات على أنهن غير ناضجات كان رأي المديرات بمتوسط (٢,٠٦) بينما كانت بدرجة (٢,٢٢) لعينة المعلمات . ويتضح من ذلك أن (٥٣,١٪) من أفراد العينة من المديرات يرين أن المعلمات ينظرن غالبًا للطالبات على أنهن غير ناضجات في حين ترى (٤٠,٩٪) من أفراد العينة من المعلمات أن المعلمات ينظرن أحيانًا للطالبات على أنهن غير ناضجات .

أما عن نظرة الطالبات للمعلمات على أنهن مجرد موظفات من وجهة نظر المديرات فقد سجلت متوسطًا مقداره (١,٩٦) مقابل (٢,٠١٨) لعينة المعلمات، ويتضح من ذلك أن (٣٧,٥٪) من المديرات و (٣٩,٤٪) من عينة المعلمات يرون أن الطالبات ينظرن دائمًا للمعلمات على أنهن مجرد موظفات .

وبالنسبة لمدى حرص الإدارة والمعلمات على أن تكون علاقتهن بالطالبات رسمية ، فقد كان المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات (١,٩٣) مقابل (٢,٠٦٢) لعينة المعلمات ، من ذلك يتضح أن (٢٨,١٪) من أفراد العينة من المديرات يرين بأنه دائمًا ما تكون علاقتهن بالطالبات رسمية بينما ترى (٦٠,٢٪) من أفراد العينة من المعلمات بأنه غالبًا ما تكون علاقتهن بالطالبات رسمية .

وعن مدى حرص الإدارة المدرسية والمعلمات على توجيه النصح لطالباتهن يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات كان (١,٦٨) بينما سجلت بدرجة (٢,٢٦) لعينة المعلمات ، ويتضح من ذلك أن (٤٦,٩٪) من أفراد العينة من المديرات يرين أنهن دائمًا ما توجهن النصح لطالباتهن في حين ترى (٤٨٪) من المعلمات أنهن أحيانًا ما توجهن النصح لطالباتهن أحيانًا .

وبإستطلاع آراء العينة حول مدى صعوبة تحقيق انضباط الطالبات داخل الفصول يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات كان بمقدار (١,٦٥) مقابل (٤,٠٣٦) بالنسبة لعينة المعلمات . وهنا يظهر أن (٤٣,٨٪) من أفراد العينة من المديرات يرين أحيانًا بصعوبة عملية تحقيق أنضباط الطالبات داخل الفصول وترى (٤٣٪) من أفراد العينة من المعلمات أنه ليس هناك أي صعوبة في تحقيق أنضباط الطالبات داخل الفصول .

وباستطلاع آراء العينة حول مدى التزام المعلمة بتطبيق المنهج المدرسي وعدم السماح بالخروج عنه يتضح أن المتوسط الحسابي لعينة الدراسة من المديرات كان (١,٥٩) مقابل (١,٩٣) لعينة المعلمات . ويتضح من ذلك أن (٤٦,٩٪) من أفراد العينة من المديرات و (٤٦,٢٪) من أفراد العينة من المعلمات يرون أن المعلمة غالبًا ما تلتزم بتطبيق المنهج المدرسي ولا يسمح لها بالخروج عنه .

ومن تحليل النتائج يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات في عدم سماح الجدول الرسمي للمناهج والأنشطة المصاحبة بتقديم نشاطات إضافية تساهم في تعزيز العلاقات مع الطالبات كان بمقدار (٢٠٩) مقابل

(٢,١٠٤) لعينة المعلمات ويتضح أن (٦٢,٥٪) من أفراد العينة من المديرات يرين أن الجدول الرسمي للمناهج والأنشطة المصاحبة لا يسمح غالبًا بتقديم نشاطات إضافية تساهم في تعزيز العلاقات مع الطالبات بينما ترى (٤٠,٣٪) من عينة المعلمات أن الجدول الرسمي للمناهج والأنشطة المصاحبة لا يسمح دائمًا بتقديم نشاطات إضافية تساهم في تعزيز العلاقات مع الطالبات .

وحول مدى إنشغال المعلمة عن التفاعل مع الطالبات نتيجة لكثرة وتنوع الأعمال التحريرة التي تقوم بها كان متوسط المديرات (٢) مقابل (١,٨٧) لعينة المعلمات ، كما يتضح أن (٥٦,٣٪) من أفراد العينة مديرات يرين أنه غالبًا ما تنشغل المعلمة عن التفاعل مع الطالبات نتيجة لكثرة وتنوع الأعمال التحريرية التي تقوم بها في حين ترى (٤٠,٧٪) من المعلمات أن المعلمة تنشغل دائمًا عن التفاعل مع الطالبات نتيجة لكثرة أو تنوع الأعمال التحريرية التي تقوم بها .

وبإستطلاع آراء العينة لمدى ما تسببه كثافة المناهج الدراسية من ضعف للعلاقة بين المعلمة والطالبة يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات كان بمقدار (٢,٣١) مقابل (٢,٠١٣) لعينة المعلمات ، كما يتضح أن (٥٩,٤٪) من أفراد العينة مديرات و (٤٤,٣٪) من عينة المعلمات يرون غالبًا أن كثافة المناهج الدراسية تضعف العلاقة بين المعلمة والطالبة .

ومن نتائج آراء العينة يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات حول الطالبات اللاتي يظهرن بعض الغرور تجاه المعلمات كان بدرجة مقدارها (٢,٩٣) مقابل (٣,٠٥) لعينة المعلمات ويتضح أن (٧٨,١٪) من المديرات و (٥٣,٨٪) من المعلمات يرون أن الطالبات يظهرن بعض الغرور تجاه المعلمات أحيانًا .

ومن النتائج يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات حول مدى ما يحده النضج الجسمي والعقلي والانفعالي من تقبل الطالبة لسلطة المعلمة . كان (٢,٧٥) مقابل (٣,٢٥) لعينة المعلمات ويتضح أن (٤٦,٩٪) من أفراد

العينة من المديرات و (٤٠,٧٪) من المعلمات يرون أن النضج الجسمي والعقلي والانفعالي للطالبة يحد من تقبلها لسلطة المعلمة أحيانًا .

وحول مدى استخدام بعض المعلمات للكلمات النابية في توجيه الطالبات يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات بدرجة مقدارها كان (٣,٦٨) مقابل (٣,٥٣) لعينة المعلمات ويتضح أن (٤٣,٨٪) من أفراد العينة من المديرات يرين بعض المعلمات يستخدمن الكلمات النابية في توجيه الطالبات غالبًا وترى (٥٣,٤٪) من المعلمات أن بعض المعلمات يستخدمن الكلمات النابية في توجيه الطالبات أحيانًا .

ومن النتائج يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات لزيادة العلاقة بين المعلمة والطالبة نتيجة لإقامة الأنشطة الصيفية بينهن كان (٣,٣٧) مقابل (٢,٨٥) لعينة المعلمات ويتضح أن (٤٠,٦٪) من المديرات يرين أنه لا تحدث أي أنشطة صيفية بين المعلمات والطالبات في حين ترى (٤٧,١٪) من المعلمات أن العلاقة غالبًا ما تزيد بين المعلمة والطالبة نتيجة لإقامة الأنشطة الصيفية بينهن .

وحول ميل المعلمة لبعض الطالبات مما يؤدي إلى سوء علاقاتها مع الآخريات فقد أشارت الإحصائيات أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات (٣,٤٠) بينما بلغ (٣,٣٥) لعينة المعلمات . ويتضح أن (٣٧,٥٪) من المديرات و (٤٥,٢٪) من المعلمات يرون أن المعلمة تميل أحيانًا لبعض الطالبات مما يؤدي إلى سوء علاقاتها مع الآخريات .

من تحليل النتائج يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات حول مدى أقامة مجموعة من الأنشطة المدرسية تشترك فيها المعلمات مع الطالبات لتنشيط العلاقة بينهن كان (٢,٨٧) مقابل (٣,٤٣) لعينة المعلمات . ويتضح أن (٤٣,٨٪) من أفراد العينة من المديرات و (٣٤,٤٪) من عينة المعلمات يرون أن المعلمات والطالبات يشتركن أحيانًا في الأنشطة المدرسية لتنشيط العلاقة بينهن .

وحول اشراك المعلمات للطالبات في إعداد واستخدام الوسائل التعليمية يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات (٢,٢١) مقابل (٢,٩٠) لعينة المعلمات ويتضح أن (٤٠,٦٪) من أفراد العينة مديرات و (٣١,٧٪) من عينة المعلمات يرون أن المعلمات يشركن الطالبات أحيانًا في إعداد واستخدام الوسائل التعليمية .

وحول حل المشكلات التربوية عن طريق الاتصال المباشر بالبيت . يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات كان (٢,٥٦) مقابل (٣,٣٣) لعينة المعلمات ويتضح أن (٣٤,٤٪) من أفراد العينة مديرات يرين أن أغلب المشكلات التربوية تحل عن طريق الاتصال المباشر بالبيت في حين ترى (٣٣,٥٪) من عينة المعلمات أنه نادرًا ما تحل المشكلات التربوية عن طريق الاتصال المباشر .

* المحور الثاني : دور الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة .

أشارت النتائج الاحصائية إلى ما يلي : -

بالنسبة لمدى مشاركة الأمهات في المجالس الخاصة بهن بفعالية يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات (٣,٥٠) مقابل (٣,٦٠) لعينة المعلمات . ويتضح أن (٤٣,٨٪) من أفراد العينة من المديرات يرين أن الأمهات يشاركن أحيانًا في المجالس الخاصة بهن ، وترى (٤٢,٥٪) من عينة المعلمات يرين أنه نادرًا ما تشارك الأمهات في المجالس الخاصة بهن بفعالية .

ومن التحليل الوصفي يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات حول مدى ممارسة الموجهة لدورها التربوي في كيفية توجيه المعلمات في التعامل مع الطالبات كان (٣,٠٩٣) مقابل (٣,٤٤) لعينة المعلمات ويتضح أن (٤٦,٩٪) من أفراد العينة من المديرات يرين أن الموجهة تمارس دورها التربوي في كيفية توجيه المعلمات في التعامل مع الطالبات أحيانًا . في حين ترى (٤٢,١٪) من عينة المعلمات أن الموجهة نادرًا ما تمارس دورها التربوي في كيفية توجيه المعلمات في التعامل مع الطالبات .

من التحليل الوصفي يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات حول إقامة دورات تأهلية في القيادة التربوية في أساليب حل المشكلات السلوكية والتعليمية للمعلمات والمديرات كان بدرجة مقدارها (٤,١٥) مقابل (٤,٤٨) لعينة المعلمات ويتضح أن (٥٦,٣٪) من أفراد العينة مديرات و (٦٨,٨٪) من المعلمات يرون أنه لم تكن هناك أي دورات تأهلية في القيادة التربوية في أساليب حل المشكلات السلوكية والتعليمية .

وباستطلاع آراء العينة حول اتاحة الفرص للمعلمات لكي يقمن بحل المشكلات الخاصة بالطالبات وعدم تحويلهن للإدارة المدرسية إلا في الحالات الضرورية كان المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات (٢,٥٩) مقابل (٣,١٩) لعينة المعلمات . ويتضح أن (٣١,٣٪) من أفراد العينة من المديرات يرين أنه غالبًا ما تعطي الفرصة للمعلمات لحل مشكلات الطالبات دون تحويلهن للإدارة إلا في الحالة الضرورية في حين ترى (٢٧,٦) من المعلمات أنه نادرًا ما تعطي لهن الفرصة لحل المشكلات الخاصة بالطالبات دون تحويلهن للإدارة إلا في الحالات الضرورية .

وحول مدى مساهمة الإدارة المدرسية في حل المشكلات الدراسية من المديرات فقد سجلت متوسطًا مقداره (٣,٠٦) مقابل (٣,٣٦) لعينة المعلمات . ويتضح أن (٢٨,١٪) يرين غالبًا ما تساهم الإدارة المدرسية في حل المشكلات الخاصة بالطالبات بطريقة غير رسمية بينما ترى (٢٨,١٪) من عينة المديرات أيضًا أنه نادرًا ما تساهم الإدارة المدرسية في ذلك وترى (٣٩,٤٪) من عينة المعلمات أن الإدارة المدرسية تساهم أحيانًا في حل المشكلات الخاصة بالطالبات بطريقة غير رسمية .

أما المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات حول مدى تشجيع الإدارة المدرسية للاتصال المباشر بين المديرة والمعلمات كان (١,٨٠) مقابل (٣,١٩) لعينة المعلمات ويتضح أن (٥٣,١٪) من أفراد العينة من المديرات يرين أن الإدارة

المدرسية تشجع دائمًا الاتصال المباشر بين المديرة والمعلمات في حين ترى (٤٣,٤٪) من أفراد عينة المعلمات أن الإدارة المدرسية تشجع أحيانًا الاتصال المباشر بين المديرة والمعلمات وحول مدى ما تهيئة الإدارة المدرسية من فرص تتيح للمعلمات العمل بروح جماعية عالية يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات (٢,٤٣) وكان (٣,٤٣) لعينة المعلمات ويتضح أن (٢٨,١٪) من عينة المديرات يرين أن الإدارة المدرسية تُهيئ غالبًا الفرص لتعمل المعلمات بروح جماعية عالية في حين ترى (٢٨,١٪) من أفراد العينة أن ذلك يحدث نادرًا . وترى (٣١,٧٪) من المعلمات أن الإدارة تُهيئ أحيانًا كل الفرص لتعمل المعلمات بروح جماعية عالية .

وحول مدى مراعاة الإدارة المدرسية لرغبات وقدرات المعلمات عند توزيعهن على الأنشطة المدرسية اللاصفية كان متوسط رأي المديرات (٢,٤٦) مقابل (٣,٦١) من المعلمات ويتضح أن (٣٧,٥٪) من عينة المديرات يرين أن الإدارة المدرسية تراعي غالبًا رغبات وقدرات المعلمات عند توزيعهن على الأنشطة المدرسية اللاصفية بينما ترى (٣٧,٥٪) من أفراد العينة منهن أن ذلك يحدث أحيانًا وترى (٣٢,١٪) من المعلمات أن الإدارة المدرسية لا تراعي رغبات وقدرات المعلمات عند توزيعهن على الأنشطة المدرسية اللاصفية .

ومن التحليل الوصفي حول مدى اشادة الإدارة المدرسية بمن تقوم بعمل جيد يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات كان (٢,٢٨) وكان (٣,٣٨) للمعلمات . ويتضح أن (٣٧,٥٪) من أفراد العينة من المديرات يرين أن الإدارة المدرسية تشيد دائمًا بمن تقوم بعمل جيد في حين ترى (٣٢,٦٪) من المعلمات أن الإدارة المدرسية تشيد أحيانًا بمن تقوم بعمل جيد .

وكما يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات حول مدى تشجيع الإدارة المدرسية لتبادل الزيارات بين المعلمات لتبادل الخبرات الناجحة بينهن كان (٢,٦٢) وكان (٣,٧٩) لعينة المعلمات ويتضح أن (٤٣,٨٪) من أفراد العينة مديرات يرين أنه غالبًا ما تشجع الإدارة المدرسية تبادل الزيارات بين المعلمات

لتبادل الخبرات الناجحة بينهن في حين ترى (٥٣,٧٪) من المعلمات أن الإدارة المدرسية نادراً ما تشجع تبادل الزيارات بين المعلمات لتبادل الخبرات الناجحة بينهن.

وبإستطلاع آراء العينة حول مدى تحفيز المعلمات لتنظيم وتبادل الدروس النموذجية باستمرار يتضح أن المتوسط الحسابي للعينة الدراسية من المديرات (٢,٤٠) وكان (٣,٣٣) لعينة المعلمات ويتضح أن (٤٣,٨٪) من أفراد العينة من المديرات يرين أن الإدارة المدرسية غالبًا ما تحفز المعلمات لتنظيم وتبادل الدروس النموذجية باستمرار وترى (٤٤,٣٪) من المعلمات أن الإدارة المدرسية تحفز أحياناً المعلمات لتنظيم وتبادل الدروس النموذجية .

ومن نتائج تحليل آراء العينة يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات حول مدى تنظيم البرامج التثقيفية والترويحية للطالبات كان (٣,١٥) وكان (٣,٦١) لعينة المعلمات ويتضح أن (٥٦,٣٪) من أفراد العينة من المديرات و (٤٦,٦٪) من المعلمات يرون أن الإدارة المدرسية تقوم أحياناً على تنظيم البرامج التثقيفة والترويحية للطالبات .

ومن تحليل النتائج يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات حول مدى تكريم الإدارة المدرسية للطالبات المتفوقات دورياً كان (١,٩٠) وكان (٢,٤٢) للمعلمات ويتضح أن (٤٠,٦٪) من أفراد العينة مديرات يرين أن الإدارة المدرسية تكرم الطالبات المتفوقات دائمًا وترى (٣١,٢٪) من المعلمات أن الإدارة المدرسية تكرم الطالبات المتفوقات غالبًا .

بينما ترى عينة الدراسة من المديرات حول تكريم المعلمات سنوياً من قبل الإدارة المدرسية كان (٢,٦٨) وكان (٣,١١) لعينة المعلمات . ويتضح أن (٥٩,٤٪) من أفراد العينة من المديرات و (٣٨٪) من المعلمات يرون أن الإدارة المدرسية تكرم أحياناً المعلمات سنوياً .

وعن تصور عينة الدراسة من المديرات حول تشجيع التعاون مع الطالبات

كان المتوسط الحسابي (٢,٤٣) مقابل (٣,٣٨) لعينة المعلمات وتضح (٥٠٪) من أفراد العينة من المديرات و (٣٦,٢٪) من عينة المعلمات يرون أن الإدارة المدرسية تشجع أحيانًا التعاون مع الطالبات .

وعن مدى إشراف الإدارة المدرسية على الأنشطة اللاصفية يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات كان (٢,٧٨) وكان (٤,٠٣) لعينة المعلمات ويتضح أن (٣١,٣٪) من أفراد العينة من المديرات يرين أن الإدارة المدرسية تشرف على الأنشطة اللاصفية غالبًا في حين ترى (٤٧,٥٪) من أفراد العينة من المعلمات أن الإدارة المدرسية تشرف على الأنشطة اللاصفية أحيانًا .

وبإستطلاع آراء العينة حول مشاركة الإدارة المدرسية للإخصائية الاجتماعية في حل المشكلات الخاصة بالطالبات يتضح أن المتوسط الحسابي لعينة الدراسة من المديرات كان (٢,١٥) وكان (٣,٤٤) لعينة المعلمات ويتضح أن (٤٦,٩٪) من أفراد العينة من المديرات يرين أنه غالبًا ما تشارك الإدارة المدرسية الاخصائية في حل المشكلات الخاصة بالطالبات في حين ترى (٣٠,٨٪) من أفراد العينة من المعلمات أن الإدارة المدرسية نادرًا ما تشارك الاخصائية الاجتماعية لحل المشكلات الخاصة بالطالبة .

ومن تحليل النتائج يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات حول تفويض صلاحية الإعداد والتنفيذ لبعض الأعمال الإدارية الخاصة بالطالبات لبعض المعلمات كان بدرجة مقدارها (٣,٣٧) مقابل (٣,٥٢) لعينة المعلمات ، ويتضح أن (٥٦,٣٪) من أفراد العينة من المديرات و (٣٤,٤٪) من المعلمات يرون أن الإدارة المدرسية تفوض أحيانًا صلاحية الإعداد والتنفيذ لبعض الأعمال الإدارية الخاصة بأمور الطالبات .

ومن نتائج تحليل آراء العينة يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات كان (٣,٩٣) مقابل (٢,٨٦) لعينة المعلمات في عدم استعداد الإدارة المدرسية لمساعدة المعلمات ويتضح أن (٤٠,٦٪) من أفراد العينة من المديرات يرين أنه لم يحدث قط عدم مساعدة الإدارة المدرسية للمعلمات في حين ترى

(٣٠,٣٪) من المعلمات أن الإدارة المدرسية لا تُبدي الاستعداد لمساعدة المعلمات أحيانًا .

ومن التحليل الوصفي حول مدى توزيع الأعمال على المعلمات بطريقة غير عادلة من قبل الإدارة المدرسية يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات (٢,٠٠٦) مقابل (٢,٥٥) لعينة المعلمات . ويتضح أن (٤٦,٩٪) من أفراد العينة من المديرات يرين أن الإدارة المدرسية نادرًا ما توزع بعض الأعمال على المعلمات بطريقة غير عادلة . في حين ترى (٣٠,٨٪) من المعلمات أن الإدارة المدرسية توزع دائمًا الأعمال على المعلمات بطريقة غير عادلة .

وبإستطلاع آراء العينة حول تنفيذ الإدارة للتعليمات والإجراءات بصورة حرفية في تعاملها مع الطالبات . يتضح أن المتوسط الحسابي لعينة الدراسة من المديرات (٢,٩٦) مقابل (٢,٣٣) لعينة المعلمات ويتضح أن (٥٦,٣٪) يرين أن الإدارة المدرسية تقوم أحيانًا بتنفيذ التعليمات والإجراءات بصورة حرفية في تعاملها مع الطالبات . في حين ترى (٤١,٦٪) من المعلمات أن الإدارة المدرسية غالبًا ما تنفذ التعليمات والاجراءات بصورة حرفية في تعاملها مع الطالبات .

ومن تحليل النتائج يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات حول توجيهات الإدارة المدرسية . لمنع وقوف المعلمة مع الطالبة خارج الفصل كان (٢,٧٥) مقابل (٢,٢٧) لعينة المعلمات ويتضح أن (٤٣,٨٪) من أفراد العينة من المديرات و (٤٧,١٪) من المعلمات يرون أن الإدارة المدرسية تصدر غالبًا توجيهاتها بمنع وقوف المعلمة مع الطالبة خارج الفصل .

ومن التحليل الوصفي يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات حول مدى استخدام الإدارة المدرسية لأسلوب التشهير فيما يتعلق بمشاكل الطالبات العلمية والأخلاقية كان (٤,٣١) مقابل (٣,٨٦) لعينة المعلمات ويتضح أن (٥٠٪) من أفراد العينة من المديرات و (٣٨,٥٪) من المعلمات يرون أن الإدارة المدرسية نادرًا ما تستخدم أسلوب التشهير فيما يتعلق بمشاكل الطالبات العلمية والأخلاقية .

ومن نتائج تحليل آراء العينة حول مدى اتخاذ الإدارة المدرسية لبعض القرارات الإدارية بشكل فردي مما يؤثر على عمل المعلمة ودرجة علاقتها بالطالبة يتضح أن المتوسط الحسابي لتصور عينة الدراسة من المديرات كان (٣,٦٥) مقابل (٢,٧٨) ويتضح أن (٤٠,٦٪) من أفراد العينة من المديرات يرين أن الإدارة المدرسية غالبًا ما تتخذ بعض القرارات الإدارية بشكل فردي مما يؤثر على عمل المعلمة ودرجة علاقتها بالطالبة وترى (٣٤,٨٪) من المعلمات أن الإدارة المدرسية تستخدم أحيانًا بعض القرارات الإدارية بشكل فردي مما يؤثر على عمل المعلمة ودرجة علاقتها بالطالبة (أنظر الملحق رقم «٦») .

* الاختلاف في تصور المديرات والمعلمات :

للإجابة على الفرضيتين التاليتين :

١ ـ لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين المديرات ، بحسب العوامل الديمغرافية (المؤهل ، الخبرة ، العمر) حول طبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة .

٢ ـ لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمات ، حسب العوامل الديمغرافية (المؤهل، الخبرة ، العمر) حول طبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة .

تم اختبار صدق الفرضيتين إحصائيًا بواسطة الحاسب الآلي عن طريق استخدام تحليل التباين الأحادي من أجل التعرف على ما إذا كانت هناك أية دلالة للفروق بين آراء المعلمات والمديرات حول إدراكهن لطبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة ومن تحليل النتائج اتضح أثر هذه المتغيرات الديمغرافية [الخبرة ، العمر ، المؤهل التعليمي] قليل ومحدود ويمكن حصره في العبارات التي تحمل الأرقام التالية (٤، ٦، ٧، ١٠، ١٥، ١٦، ١٧، ١٩، ٢٢، ٢٦..) انظر الملحق رقم (٧ ، ٨) .

فمن تحليل التباين يظهر أن أثر متغير الخبرة بالنسبة للمديرات محصور في العبارات (١٥، ٢٢، ٤١) .

العبارة رقم (١٥) وهي « أن الطالبات يُظهرن الغرور تجاه المعلمات » كانت

قيمة (ف) ٣,٧٩٣ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥ » .

العبارة رقم (٢٢) والتي تنص على « تُحل المشكلات التربوية عن طريق الاتصال ا لمباشر بالبيت » كانت قيمة (ف) ٣,٣٥٣ « عند مستوى دلالة <٠,٠٥» .

العبارة رقم (٤١) وهي « لا تُبدي الإدارة المدرسية الإستعداد لمساعدة المعلمات » كانت قيمة (ف) ٣,٤٣٦ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥ » .

بالنسبة للمعلمات فإن أثر متغير الخبرة محصور في العبارات التي تحمل الأرقام التالية : (٤ ، ١٠، ١٦، ٢٩، ٣١، ٣٥، ٣٧، ٣٩، ٤١، ٤٢) .

العبارة رقم (٤) وهي « وجود بعض المشاحنات بين المعلمات والطالبات » كانت قيمة (ف) ٤,٤٤٢ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥ » .

العبارة رقم (١٠) والتي تنص على « يصعب تحقيق انضباط الطالبات داخل الفصول » كانت قيمة (ف) ٤,٤٤٢ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥ » .

العبارة رقم (١٦) والتي تنص على « يحد النضج الجسمي والعقلي والإنفعالي للطالبة من تقبلها لسلطة المعلمة » كانت قيمة (ف) ٥,٣٦٥ « عند مستوى دلالة ٠,٠٥ » .

العبارة رقم (٢٩) والتي تنص على « تهيء الإدارة المدرسية كل الفرص لتعامل المعلمات بروح جماعية عالية » كانت قيمة (ف) ٥,٤١ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥ » .

العبارة رقم (٣١) والتي تنص على « تشيد الإدارة المدرسية بمن تقوم بعمل جيد » كانت قيمة (ف) ٤,٠٤٧ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥» .

العبارة رقم (٣٥) التي تنص على « تكرم الإدارة المدرسية الطالبات المتفوقات دوريًا » كانت قيمة (ف) ٣,٥٢٨ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥» .

العبارة رقم (٣٧) والتي تنص على « تشجع الإدارة المدرسية التعاون مع الطالبات » كانت قيمة (ف) ٣,٧٩٥ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥ » .

العبارة رقم (٣٩) والتي تنص على « تشارك الإدارة المدرسية الإخصائية الاجتماعية في حل المشكلات الخاصة بالطالبات » كانت قيمة (ف) ٤,٧٧٥ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥ » .

العبارة رقم (٤١) والتي تنص على « لا تُبدي الإدارة المدرسية الإستعداد أو المساعدة للمعلمات » كانت قيمة (ف) ٢,٩٩٤ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥ » .

العبارة رقم (٤٢) والتي تنص على « توزع الإدارة المدرسية الأعمال على المعلمات بطريقة غير عادلة بحيث ترهق البعض دون الآخر » كانت قيمة (ف) ٣,٢٧٠ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥ » .

ومن تحليل التباين يظهر أن أثر متغير المؤهل العلمي للمعلمات محصور في العبارات التي تحمل الأرقام التالية (٢٢، ٢٦، ٣٥، ٣٨) .

العبارة رقم (٢٢) والتي تنص على « تُحل المشكلات التربوية عن طريق الاتصال المباشر بالبيت » كانت قيمة (ف) ٠,٤٤٨ « عند مستوى دلالة< ٠,٠٥ ».

العبارة رقم (٢٦) والتي تنص « تعطى للمعلمات فرصة لحل المشكلات الخاصة بالطالبات وعدم تحويلهن للإدارة إلا في الحالات الضرورية » كانت قيمة (ف) ٢,٧٢٦ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥ » .

العبارة رقم (٣٥) والتي تنص على « تكرم الإدارة المدرسية الطالبات المتفوقات دورياً » كانت قيمة (ف) ٦,٩٩٨ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥ » .

العبارة رقم (٣٨) والتي تنص على « لا تشرف الإدارة المدرسية على الأنشطة اللاصيفية » كانت قيمة (ف) ٦,٠٩٢ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥ » .

ومن تحليل التباين يظهر أن أثر متغير العمر بالنسبة للمديرات محصوراً بين العبارتين التاليتين والتي تحمل الرقمين (١٥، ١٩) .

العبارة رقم (١٥) والتي تنص على « الطالبات يظهرن الغرور تجاه المعلمات» كانت قيمة (ف) ٣,٤٠٩ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥» .

العبارة رقم (١٩) التي تنص على « تميل المعلمة لبعض الطالبات مما يؤدي إلى سوء علاقتها مع الأخريات » كانت فيه قيمة (ف) ٣,٤٠٠ « عند مستوى دلالة <٠,٠٥» .

وبالنسبة للمعلمات فإن أثر متغير العمر محصوراً في العبارات التي تحمل الأرقام التالية (٤، ٦، ٧، ١٠، ١٧، ١٩، ٣٠، ٣٢، ٤٢) .

العبارة رقم (٤) والتي تنص على « توجد بعض المشاحنات بين المعلمات والطالبات كانت قيمة (ف) ٣,٥١٥ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥» .

العبارة رقم (٦) والتي تنص على « المعلمات ينظرن للطالبات على أنهن غير ناضجات » كانت قيمة (ف) ٩,١٧٠ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥» .

العبارة رقم (٧) والتي تنص على « الطالبات ينظرن للمعلمات على أنهن مجرد موظفات » كانت قيمة (ف) ٤,٨٥٧ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥» .

العبارة رقم (١٠) والتي تنص على « يحد النضج الجسمي والعقلي والانفعالي من تقبلها لسلطة المعلمة » كانت قيمة (ف) ٦,٧٠٧ « عند مستوى دلالة < ٠,٠٥» .

العبارة رقم (١٧) والتي تنص على « تستخدم بعض المعلمات الكلمات النابية في توجيه الطالبات » كانت قيمة (ف) ٥,١٧٦ « عند مستوى دلالة <٠,٠٥» .

العبارة رقم (١٩) والتي تنص على « تميل المعلمة لبعض الطالبات مما يؤدي إلى سوء علاقتها مع الآخريات » كانت قيمة (ف) ٣,١٠٩ « عند مستوى دلالة <٠,٠٥» .

العبارة رقم (٣٠) والتي تنص على « تراعي الإدارة المدرسية رغبات وقدرات

المعلمات عند توزيعهن على الأنشطة » كانت قيمة (ف) ٣,٩٣٣ « عند مستوى دلالة ‹٠,٠٥» .

العبارة رقم (٣٢) والتي تنص على « تشجع الإدارة المدرسية تبادل الزيارات بين المعلمات لتبادل الخبرات الناجحة بينهن » كانت قيمة (ف) ٤,٠٢٩ «عند مستوى دلالة ‹ ٠,٠٥» .

العبارة رقم (٤٢) والتي تنص على « توزع الإدارة المدرسية الأعمال على المعلمات بطريقة غير عادلة » كانت قيمة (ف) ٥,٧٥٠ « عند مستوى دلالة ‹٠,٠٥» .

ومن خلال ما سبق يتضح أن أثر المتغيرات الديمغرافية قليل ومحدود وبالتالي يمكن التأكيد على قبول الفرضيتين العلميتين .

جدول رقم (٧)

اختبار (ت) لتحديد درجة الفروق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول أهمية إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط		قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية عند ٠.٠٥
		معلمات	مديرات				
١	الطالبات لا يفكرن في الإنتقال عن هذه المدرسة .	٣.٠٦	٢.٩٥	٢.٤٣	٢٥١	٠.٠١٦	دالة
٢	بعض الطالبات تلجأن للتمارض هروبًا من الحصة لعدم رغبتها في معلمة المادة .	٣.٠٨	٣.١٢	ـ ٠.٢٦	٢٥١	٠.٧٩	غير دالة
٣	الطالبات يفكرن في الإنتقال من المدرسة لسوء تعامل بعض المعلمات .	٣.١٩	٣.١٨	٠.٠٤	٢٥١	٠.٩٧	غير دالة
٤	توجد بعض المشاحنات بين المعلمات والطالبات .	٢.٨٩	٣.٠٩	ـ ١.٠٥	٢٥١	٠.٢٩٢	غير دالة
٥	يسود الاحترام المتبادل بين المعلمات والطالبات .	٢.٤٦	٢.٠٣	٢.٧٦	٢٥١	٠.٠٠٦	دالة
٦	المعلمات ينظرن للطالبات على أنهن غير ناضجات .	٢.٢٢	٢.٠٦	١.٠٦	٢٥١	٠.٢٩	غير دالة
٧	الطالبات ينظرن للمعلمات على أنهن مجرد موظفات .	٢.٠١٨	١.٩٦	٠.٢٨	٢٥١	٠.٧٨	غير دالة
٨	أحرص على أن تكون علاقتي بالطالبات رسمية .	٢.٠٦٣	١.٩٣	٠.٨٩	٢٥١	٠.٣٧	غير دالة
٩	أحرص على توجيه النصح لطالباتي .	٢.٢٦	١.٦٨	٢.٩٩	٢٥١	٠.٠٠٣	دالة
١٠	يصعب تحقيق إنضباط الطالبات داخل الفصول .	٤.٠٣٦	٣.٦٥	١.٩٨	٢٥١	٠.٣٠٤	دالة
١١	تلتزم المعلمة بتطبيق المنهج المدرسي وعدم السماح بالخروج عنه .	١.٩٣	١.٥٩	٢.٠٥	٢٥١	٠.٠٤	دالة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط		قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية عند ٠,٠٥
		معلمات	مديرات				
١٢	لا يسمح الجدول الرسمي للمناهج والأنشطة المصاحبة بتقديم نشاطات إضافية تساهم في تعزيز العلاقات مع الطالبات .	٢,١٠٤	٢,٠٩	٠,٠٥	٢٥١	٠,٩٦	غير دالة
١٣	تنشغل المعلمة عن التفاعل مع الطالبات نتيجة لكثرة وتنوع الأعمال التحريرية التي يجب أن تقوم بها .	١,٨٧	٢	٠,٦٨	٢٥١	٠,٤٩	غير دالة
١٤	تُضْعِفُ كثافة المناهج الدراسية العلاقة بين المعلمة والطالبة .	٢,٠١٣	٢,٣١	١,٦٣	٢٥١	٠,١٠٤	غير دالة
١٥	الطالبات يظهرن بعض الغرور تجاه المعلمات .	٣,٠٥	٢,٩٣	٠,٧٣	٢٥١	٠,٤٦	غير دالة
١٦	يحد النضج الجسمي والعقلي والانفعالي للطالبة من تقبلها لسلطة المعلمة .	٣,٢٥	٢,٧٥	٢,٢٥	٢٥١	٠,٠٢٥	دالة
١٧	تستخدم بعض المعلمات الكلمات النابية في توجيه الطالبات .	٣,٥٣	٣,٦٨	٠,٩٢	٢٥١	٠,٣٥	غير دالة
١٨	تزيد العلاقة بين المعلمة والطالبة نتيجة لإقامة الأنشطة الصيفية بينهن .	٢,٨٥	٣,٣٧	١,٨٥	٢٥١	٠,٠٦٥	غير دالة
١٩	تميل المعلمة لبعض الطالبات مما يؤدي إلى سوء علاقاتها مع الآخريات .	٣,٤٥	٣,٤٠	٠,٢٥	٢٥١	٠,٨٠١	غير دالة
٢٠	تقام مجموعة من الأنشطة المدرسية تشترك فيها المعلمات مع الطالبات لتنشيط العلاقة بينهن .	٣,٤٣	٢,٨٧	٢,٤٦	٢٥١	٠,٠١٤	دالة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط		قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية عند ٠,٠٥
		معلمات	مديرات				
٢١	المعلمات يشركن الطالبات في إعداد واستخدام الوسائل التعليمية .	٢,٩٠	٢,٢١	٣,٢٧	٢٥١	٠,٠٠١	دالة
٢٢	تحل المشكلات التربوية عن طريق الاتصال المباشر بالبيت .	٣,٣٣	٢,٥٦	٣,٥٤	٢٥١	٠,٠٠٠	دالة
٢٣	تمارس الموجهة دورها التربوي في كيفية توجيه المعلمات في التعامل مع الطالبات.	٣,٤٤	٣,٠٩٣	١,٦٥	٢٥١	٠,٠٩٩	غير دالة
٢٤	الأمهات يشاركن في المجالس الخاصة بهن بفعالية .	٣,٦٠	٣,٥٠٠	٠,٥١	٢٥١	٠,٦٠٨	غير دالة
٢٥	تقام دورات تأهيلية في القيادة التربوية في أساليب حل المشكلات السلوكية والتعليمية للمعلمات والمديرات .	٤,٤٨	٤,١٥	١,٧٧	٢٥١	٠,٠٧٨	غير دالة
٢٦	تُعطى للمعلمات فرصة لحل مشكلات الطالبات وعدم تحويلهن للإدارة إلا في الحالات الضرورية .	٣,١٩	٢,٥٩	٢,٤٥	٢٥١	٠,٠١٥	دالة
٢٧	تساهم الإدارة المدرسية في حل المشكلات الخاصة بالطالبات بطريقة غير رسمية .	٣,٣٦	٣,٠٦	١,٤٦	٢٥١	٠,١٤١	دالة
٢٨	تشجع الإدارة المدرسية الاتصال المباشر بين المديرة والمعلمات .	٣,١٩	١,٨١	٦,٤٥	٢٥١	٠,٠٠٠	دالة
٢٩	تُهيئ الإدارة المدرسية كل الفرص لتعمل المعلمات بروح جماعية عالية .	٣,٤٣	٢,٤٣	٤,٠٢	٢٥١	٠,٠٠٠	دالة

رقم العبارة	العبـــــــــارة	المتـــــــوسط		قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية عند ٠,٠٥
		معلمات	مديرات				
٣٠	تراعي الإدارة المدرسية رغبات وقدرات المعلمات عند توزيعهن على الأنشطة المدرسية اللاصيفية .	٣,٦١	٢,٤٦	٤,٩٧	٢٥١	٠,٠٠٠	دالة
٣١	تشيد الإدارة المدرسية بمن تقوم بعمل جيد .	٣,٣٨	٢,٢٨	٤,٣٢	٢٥١	٠,٠٠٠	دالة
٣٢	تشجع الإدارة المدرسية تبادل الزيارات بين المعلمات لتبادل الخبرات الناجحة بينهن .	٣,٧٩	٢,٦٢	٥,٤٠	٢٥١	٠,٠٠٠	دالة
٣٣	تحفز الإدارة المدرسية المعلمات لتنظيم وتبادل الدروس النموذجية باستمرار .	٣,٣٣	٢,٤٠	٤,٥١	٢٥١	٠,٠٠٠	دالة
٣٤	تقوم الإدارة المدرسية على تنظيم البرامج التثقيفية والترويحية للطالبات .	٣,٦١	٣,١٥	٢,٤٧	٢٥١	٠,٠١٤	دالة
٣٥	تكرم الإدارة المدرسية الطالبات المتفوقات دوريًا .	٢,٤٢	١,٩٠	٢,٤٩	٢٥١	٠,٠١٤	دالة
٣٦	تكرم الإدارة المدرسية المعلمات سنويًا .	٣,١١	٢,٦٨	١,٤٧	٢٥١	٠,١٤١	غير دالة
٣٧	تشجع الإدارة المدرسية التعاون مع الطالبات .	٣,٣٨	٢,٤٣	٤,٢٢	٢٥١	٠,٠٠٠	دالة
٣٨	تشرف الإدارة المدرسية على الأنشطة اللاصيفية .	٤,٠٣	٢,٧٨	٥,٥٩	٢٥١	٠,٠٠٠	دالة
٣٩	تشارك الإدارة المدرسية الإخصائية الإجتماعية في حل المشكلات الخاصة بالطالبات .	٣,٤٤	٢,١٥	٥,٧٤	٢٥١	٠,٠٠٠	دالة

رقم العبارة	العبـــــــــارة	المتـــــــوسط		قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية عند ٠,٠٥
		معلمات	مديرات				
٤٠	تفوض الإدارة المدرسية لبعض المعلمات صلاحية الإعداد والتنفيذ لبعض الأعمال الإدارية الخاصة بأمور الطالبات .	٣,٥٢	٣,٣٧	٠,٦٨	٢٥١	٠,٤٩	غير دالة
٤١	لا تبدي الإدارة المدرسية الاستعداد لمساعدة المعلمات .	٢,٨٦	٣,٩٣	٤,٣٤	٢٥١	٠,٠٠٠	دالة
٤٢	توزع الإدارة المدرسية الأعمال على المعلمات بطريقة غير عادلة بحيث ترهق البعض دون الآخر .	٢,٥٥	٤,٠٦	٥,٩٩	٢٥١	٠,٠٠٠	دالة
٤٣	تنفذ الإدارة المدرسية التعليمات والإجراءات بصورة حرفية في تعاملها مع الطالبات .	٢,٣٣	٢,٦٩	٣,٣٢	٢٥١	٠,٠٠١	دالة
٤٤	تصدر الإدارة المدرسية توجيهات بمنع وقوف المعلمة مع الطالبة خارج الفصل .	٢,٢٧	٢,٧٥	٢,١٤ـ	٢٥١	٠,٠٣٤	دالة
٤٥	تُعَوِّدْ الإدارة المدرسية الطالبات على سلوكيات سلبية كالتردد المستمر على الإدارة .	٣	٤,١٨	٥,١٦ـ	٢٥١	٠,٠٠٠	دالة
٤٦	تستخدم الإدارة المدرسية أسلوب التشهير فيما يتعلق بمشاكل الطالبات العلمية والأخلاقية .	٣,٨٦	٤,٣١	٢,٢٦ـ	٢٥١	٠,٠٢٥	دالة
٤٧	تتخذ بعض القرارات الإدارية بشكل فردي مما يؤثر على عمل المعلمة ودرجة علاقتها بالطالبة .	٢,٧٨	٣,٦٥	٣,٧٧ـ	٢٥١	٠,٠٠٠	دالة

من استخدام اختبار (ت) لتحديد درجة الفروق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات لمدى تفكير الطالبات في الانتقال من مدارسهن يتضح أن هناك فروق حيث كانت قيمة (ت) ٢,٤٣ عند مستوى دلالة (٠,٠١٦) .

ومن استخدام اختبار (ت) بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات للجوء الطالبات للتمارض هروبًا من الحصص يتضح أنه لا يوجد فروق حيث كانت قيمة (ت) ٢٦٠ وعند مستوى دلالة (٠,٧٩) .

ومن جدول رقم (٧) يتضح أن ليس هنالك فروق بين المديرات والمعلمات حول تصورهن عن تفكير الطالبات في الانتقال من المدرسة لسوء تعامل بعض المعلمات حيث كانت قيمة (ت) ٠,٠٤ عند مستوى دلالة (٠,٩٧) .

ومن جدول رقم (٧) يتضح أنه ليس هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول وجود بعض المشاحنات بين المعلمات والطالبات ، حيث كانت قيمة (ت)ـ١,٠٥ عند مستوى دلالة (٠,٢٩٢) .

من اختبار (ت) لتحديد درجة الفروق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات لمدى تبادل الاحترام بين المعلمات والطالبات يتضح أن هنالك فروق حيث كانت قيمة (ت) ٢,٧٦ عند مستوى دلالة (٠,٠٠٦) .

من اختبار (ت) يتضح أنه ليس هنالك فرق بين المديرات والمعلمات حول تصورهن لنظرة المعلمات للطالبات على أنهن غير ناضجات . حيث كانت قيمة (ت)١,٠٦ عند مستوى دلالة (٠,٢٩٢) .

من اختبار (ت) حول مدى نظرة الطالبات للمعلمات على أنهن مجرد موظفات يتضح أنه ليس هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حيث كانت قيمة (ت) ٠,٢٨ عند مستوى دلالة (٠,٧٨) .

ومن اختبار (ت) أيضًا يتضح أن ليس هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات لمدى حرصهن على أن تكون العلاقة رسمية بالطالبات حيث كانت قيمة (ت) ٠,٨٩ عند مستوى دلالة (٠,٣٧) .

من الجـدول رقم (٧) يتـضح أن هنالك فـروق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات لمدى حرصهن على توجيه النصح لطالباتهن . حيث كانت قيمة (ت) ٢,٩٩ عند مستوى دلالة (٠,٠٠٣) .

ومن الجـدول رقم (٧) يتـضح أن هنالك فـروق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول صعوبة تحقيق إنضباط الطالبات داخل الفصول . حيث كانت قيمة (ت) ١,٩٨ عند مستوى دلالة (٠,٣٠٤) .

من الجـدول رقم (٧) يتـضح أن هنالك فـروق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول التزام المعلمة بتطبيق المنهج المدرسي وعدم السماح بالخروج عنه ، حيث كانت قيمة ت (٢,٠٥) عند مستوى دلالة (٠,٠٤) .

من الجدول رقم (٧) يتضح أن ليس هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات لعدم سماح الجدول الرسمي للمناهج والأنشطة المصاحبة بتقديم نشاطات إضافية تساهم في تعزيز العلاقات مع الطالبات حيث كانت قيمة (ت) ٠,٠٥ عند مستوى دلالة (٠,٩٦) .

من الجدول رقم (٧) يتضح أنه ليس هنالك فرق بين إدراك المديرات وأدراك المعلمات لإنشغال المعلمة عن التفاعل مع الطالبات نتيجة لكثرة وتنوع الأعمال التحريرية التي يجب أن تقوم بها حيث كانت قيمة (ت) ٠,٦٨ عند مستوى دلالة (٠,٤٩) .

من الجدول رقم (٧) يتضح أنه ليس هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات لما تسببه كثافة المناهج الدراسية من ضعف العلاقة بين المعلمة والطالبة حيث كانت قيمة (ت) ١,٦٣ عند مستوى دلالة عند (٠,١٠٤) .

من اختبار (ت) يتضح أن ليس هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول الطالبات اللاتي يظهرن بعض الغرور تجاه المعلمات حيث قيمة (ت)٠,٧٣ عند مستوى دلالة (٠,٤٦) .

من اختبار (ت) يتضح أن هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات

لما يحده النضج الجسمي والعقلي والانفعالي للطالبة من تقبلها لسلطة المعلمة حيث كانت قيمة (ت) ٢,٢٥ عند مستوى دلالة (٠,٠٢٥) .

من استخدام اختبار (ت) يتضح أن ليس هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول استخدام بعض المعلمات للكلمات النابية في توجيه الطالبات . حيث كانت قيمة (ت) ٠,٩٢ عند مستوى دلالة (٠,٣٥) .

من استخدام اختبار (ت) يتضح أن ليس هنالك فرق بين إدراك المديرات وأدراك المعلمات في تزايد العلاقة بين المعلمة والطالبة نتيجة لإقامة الإنشطة الصيفية بينهن ، حيث كانت قيمة (ت) ١,٨٥ عند مستوى دلالة (٠,٠٦٥) .

من اختبار (ت) يتضح أن ليس هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول ميل المعلمة لبعض الطالبات مما يؤدي إلى سوء علاقاتها مع الآخريات. حيث كانت قيمة (ت) ٠,٢٥ عند مستوى دلالة (٠,٨٠) .

من اختبار (ت) يتضح أن هنالك فروق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول إقامة مجموعة من الأنشطة الصيفية تشترك فيها المعلمات مع الطالبات لتنشيط العلاقة بينهن حيث كانت قيمة (ت) ٢,٤٦ عند مستوى دلالة (٠,٠١٤).

من اختبار (ت) يتضح أن هنالك فروق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول اشتراك المعلمات للطالبات في إعداد واستخدام الوسائل التعليمية حيث كانت قيمة (ت) ٣,٢٧ عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) .

من اختبار (ت) يتضح أن هنالك فروق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات لحل المشكلات التربوية عن طريق الاتصال المباشر بالبيت حيث كانت قيمة (ت) ٣,٥٤ عند مستوى دلالة (٠,٠٠) .

من اختبار (ت) يتضح أن ليس هنالك فروق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات في مدى ممارسة الموجهة لدورها التربوي في كيفية توجيه المعلمات في التعامل مع الطالبات حيث كانت قيمة (ت) ١,٦٥ عند مستوى دلالة (٠,٠٩٩).

ومن اختبار (ت) يتضح أن ليس هنالك فروق بين إدراك المديرات وإدراك

المعلمات لدى مشاركة الأمهات في المجالس الخاصة بهن بفعالية حيث كانت قيمة (ت) ٠,٥١ عند مستوى دلالة (٠,٦٠) .

ومن اختبار (ت) يتضح أن ليس هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول إقامة دورات تأهلية في القيادة التربوية في أساليب حل المشكلات السلوكية للمعلمات والمديرات حيث كانت قيمة (ت) ١,٧٧ عند مستوى دلالة (٠,٠٧٨).

من اختبار (ت) أيضًا يتضح أن هنالك فروق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات في اعطاء المعلمات الفرص لحل مشكلات الطالبات الخاصة بهن حيث كانت قيمة (ت) ٢,٤٥ عند مستوى دلالة (٠,٠١٥) .

من جدول رقم (٧) يتضح أنه ليس هنالك فرق بين المديرات والمعلمات حول تصورهن في مساهمة الإدارة المدرسية لحل المشكلات الخاصة بالطالبات بطريقة غير رسمية حيث كانت قيمة (ت) ١,٤٦ عند مستوى دلالة ٠,١٤ .

ومن جدول رقم (٧) يتضح أن هنالك فروق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات لدى تشجيع الإدارة المدرسية للإتصال المباشر بينها وبين المعلمات حيث كانت قيمة (ت) ٦,٤٥ عند مستوى دلالة (٠,٠٠) .

ومن جدول رقم (٧) لتحديد درجة الفروق بين إدراك المعلمات وإدراك المديرات لدى تهيئة الإدارة المدرسية لكل الفرص حتى يعملن المعلمات بروح جماعية عالية يتضح أن هنالك فروق حيث كانت (ت) ٤,٠٢ عند مستوى دلالة (٠,٠٠).

ومن اختبار (ت) يتضح أن هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات في مراعاة الإدارة المدرسية لرغبات وقدرات المعلمات عند توزيعهن على الأنشطة المدرسية اللاصيفية حيث كانت قيمة (ت) ٤,٩٧ عند مستوى دلالة (٠,٠٠) .

من اختبار (ت) يتضح أن هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات في اشادة الإدراة المدرسية بمن تقوم بعمل جيد حيث كانت قيمة (ت) ٤,٣٢ عند مستوى دلالة (٠,٠٠) .

من اختبار (ت) يتضح أن هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات في تشجيع الإدارة المدرسية لتبادل الزيارات بين المعلمات وبالتالي تبادل الخبرات الناجحة بينهن حيث كانت قيمة (ت) ٥,٤٠ عند مستوى دلالة (٠,٠٠) .

ومن اختبار (ت) يتضح أن هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات لدى ما تقوم به الإدارة المدرسية لتحفيز المعلمات على تنظيم وتبادل الدروس النموذجية باستمرار حيث كانت قيمة (ت) ٤,٥١ عند مستوى دلالة (٠,٠٠) .

من اختبار (ت) يتضح أن هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات في تنظيم الإدارة المدرسية للبرامج التثقيفية والترويحية للطالبات حيث كانت قيمة (ت) ٢,٤٧ عند مستوى دلالة (٠,٠١٤) .

ومن اختبار (ت) يتضح أن هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول تكريم الإدارة المدرسية للطالبات المتفوقات درسيًا حيث كانت قيمة (ت) ٢,٤٩ عند مستوى دلالة (٠,٠١٤) .

كما يتضح أنه ليس هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول مدى تكريم الإدارة المدرسية للمعلمات سنويًا حيث كانت قيمة (ت) ١,٤٧ عند مستوى دلالة (٠,١٤) .

من اختبار (ت) يتضح أن هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول مدى تشجيع الإدارة المدرسية للتعاون مع الطالبات حيث كانت قيمة (ت) ٤,٢٢ عند مستوى دلالة (٠,٠٠) .

ومن اختبار (ت) يتضح أن هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات لإشراف الإدارة المدرسية على الأنشطة اللاصفية حيث كانت ٥,٥٩ عند مستوى دلالة (٠,٠٠) .

ومن الجدول رقم (٧) حول مشاركة الإدارة المدرسية للإخصائية في حل المشكلات الخاصة بالطالبات يتضح أن هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حيث كانت قيمة (ت) ٥,٧٤ عند مستوى دلالة (٠,٠٠) .

من الجدول رقم (٧) يتضح أن ليس هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول ما تقوم به الإدارة من تفويض صلاحية الإعداد والتنفيذ لبعض الأعمال الإدارية الخاصة بأمور الطالبات للمعلمات حيث كانت قيمة (ت) ٠,٦٨ عند مستوى دلالة (٠,٤٩) .

من اختبار (ت) يتضح أن هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات لعدم استعداد الإدراة المدرسية لمساعدة المعلمات حيث كانت قيمة (ت) ٤,٣٤ عند مستوى دلالة (٠,٠٠) .

من اختبار (ت) يتضح أن هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول توزيع الأعمال على المعلمات بطريقة غير عادلة من قبل الإدارة المدرسية بحيث ترهق البعض دون الأخريات حيث كانت قيمة (ت) ٥,٩٩ عند مستوى دلالة (٠,٠٠) .

ومن الاختبار أيضًا يتضح أن هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات في تنفيذ الإدارة المدرسية للتعليمات والإجراءات بصورة حرفية في تعاملها مع الطالبات حيث كانت قيمة (ت) ٣,٣٢ عند مستوى دلالة (٠,٠٠) .

ومن اختبار (ت) يتضح أن هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات حول مدى ما تصدره الإدارة المدرسية من توجيهات تمنع وقوف المعلمة مع الطالبة خارج الفصل حيث كانت قيمة (ت) ٢,١٤٠ عند مستوى دلالة (٠,٠٣٤) .

من اختبار (ت) يتضح أن هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات لدى تعود الطالبات على سلوكيات سلبية كالتردد المستمر على الإدارة حيث كانت (ت) ٥,١٦٠ عند مستوى دلالة (٠,٠٠) .

من اختبار (ت) يتضح أن هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات في استخدام الإدارة المدرسية لأسلوب التشهير فيما يتعلق بمشاكل الطالبات حيث كانت قيمة (ت) ٢,٢٦٠ عند مستوى دلالة (٠,٠٢٥) .

واختبار (ت) أيضًا يتضح أن هنالك فرق بين إدراك المديرات وإدراك المعلمات في اتخاذ الإدارة المدرسية لبعض القرارات الإدارية الفردية مما يؤثر على عمل المعلمة ودرجة علاقتها بالطالبة حيث كانت قيمة (ت) ٣,٧٧٠ عند مستوى دلالة (٠,٠٠).

• للإجابة على السؤال الثالث الذي نصه :

هل توجد فروق بين آراء المديرات والمعلمات في أهمية إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة ناتجة عن تأثير العوامل الديمغرافية التالية (العمر، المؤهل ، الخبرة) .

فقد وضعت الباحثة الفرض العلمي التالي :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء كل من المديرات والمعلمات في إدراكهن لإسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة ناتجة عن تأثير المتغيرات الديمغرافية التالية (العمر ، المؤهل العلمي ، الخبرة) .

هذا وقد تم اختبار صدق الفرضة السابقة احصائيًا بواسطة الحاسب الآلي عن طريق استخدام تحليل التباين من أجل التعرف على ما إذا كانت هناك أية دلالة للفروق بين آراء المعلمات والمديرات حول أهمية إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة من أجل ذلك نظمت جداول من (٨ إلي ١١) وقد جاءت النتائج الإحصائية على النحو التالي :

ملخص لنتائج مستوى درجة التباين بين كل متغير من المتغيرات الديمغرافية الثلاثة وبعضها البعض (العمر المؤهل العلمي ، الخبرة) باستخدام اختبار (شيفيه Scheffe) عند مستوى دلالة (٠,٥)

جدول رقم (٨)

العينة	العمر	المؤهل العلمي	الخبرة
المديرات	٤,٢١	٤,٢٠	٤,٢٠
المعلمات	٣,٤٩	٤,٣٩	٣,٩٨

جدول رقم (٩)

مقارنة لأثر متغير العمر للمديرات والمعلمات على رأيهن في تعزيز العلاقة بين المعلمات والطالبات

المجموعة	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى دلالة الإحصائية
المعلمات	بين الفئات	٢	١١,٥٤٩	٥,٧٧٤		
	داخل كل فئة	٢١٧	٣١٥٨١,٩٥٣	١٤٥,٥٣٨	٠,٠٤٠	٠,٩٦١
	المجموع	٢١٩	٣١٥٩٣,٥٠٠			
المديرات	بين الفئات	٣	٨١٨,٩٦٣	٢٧٢,٩٨٧		
	داخل كل فئة	٢٧	٥٨٧٤,٨٠٩	٢١٧,٥٨٥	١,٢٥٥	٠,٣٠٩
	المجموع	٣٠	٦٦٩٣,٧٦٩			

ومن خلال النظر للجدول رقم (٩) لدراسة أثر العمر على رأي المعلمات في تعزيز العلاقة بين المعلمات والطالبات يتضح أنه ليس هنالك فروق بحسب العمر حيث كانت قيمة « ف » ٠,٠٤٠ وبمستوى دلالة > ٠,٠٥ ومن الجدول نفسه يظهر أنه ليس هنالك أثر للعمر أيضًا على رأي المديرات في إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقات بين المعلمات والطالبات حيث كانت قيمة « ف » ١,٢٥٥ وبمستوى دلالة<٠,٠٥ .

جدول رقم (١٠)

مقارنة لأثر متغير خبرة كلاً من المديرات والمعلمات على رأيهن في تعزيز العلاقة بين المعلمات والطالبات

المجموعة	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى دلالة الإحصائية
المعلمات	بين الفئات	٣	٢٧٧,٠٠٤	٩٢,٣٣٤		
	داخل كل فئة	٢١٥	٣١٤٧٩,٥٢١	١٤٦,٤١٦	٠,٦٣١	٠,٥٩٦
	المجموع	٢١٨	٣١٧٥٦,٥٢٣			
المديرات	بين الفئات	٣	٩٥٤,٨٠٠	٣١٨,٦٦		
	داخل كل فئة	٢٨	٦١٤٥,٣٩٠	٢١٩,٤٧٨	١,٤٥٠	٠,٢٤٩
	المجموع	٣١	٧١٠٠,١٨٧			

من استخدام تحليل التباين الأحادي (جدول رقم ١٠) لدراسة أثر الخبرة على رأي المعلمات في تعزيز العلاقة بين المعلمات والطالبات يتضح أنه ليس هنالك فروق بحسب الخبرة حيث كانت قيمة « ف » ٠,٦٣١ عند مستوى دلالة > ٠,٠٥.

ومن الجدول نفسه يظهر أنه ليس هناك أثر للخبرة أيضاً على رأي المديرات في إسهام الإدارة تجاه تعزيز العلاقات بين المعلمات والطالبات حيث كانت قيمة « ف » ١,٤٥ عند مستوى دلالة > ٠,٠٥ .

جدول رقم (١١)

مقارنة لأثر متغير المؤهل العلمي للمديرات والمعلمات على رأيهن في تعزيز العلاقة بين المعلمات والطالبات

المجموعة	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة .ف	مستوى دلالة الإحصائية
المعلمات	بين الفئات	٤	١٠٩٥,٢٨٦	٢٧٣,٨٢١		
	داخل كل فئة	٢١٦	٣٠٧٣٠,٢٨٨	١٤٢,٢٦٩	١,٩٢٥	٠,١٠٧
	المجموع	٢٢٠	٣١٨٢٥,٥٧٤			
المديرات	بين الفئات	٣	١١١٦,٥٤٨	٣٧٢,١٨٢		
	داخل كل فئة	٢٨	٥٩٨٣,٦٥٨	٢١٣,٧٠٢	١,٧٤٢	٠,١٨١
	المجموع	٣١	٧١٠٠,٢٠٧			

من استخدام تحليل التباين الأحادي (جدول رقم ١١) لدراسة المؤهل العلمي على رأي المعلمات في تعزيز العلاقة بين المعلمات والطالبات يتضح أنه ليس هنالك فروق بحسب المؤهل العلمي حيث كانت قيمة ف ١,٩٢٥ عند مستوى دلالة<٠,٠٥ .

ومن الجدول نفسه يظهر أنه ليس هنالك أثر للمؤهل العلمي على رأي المديرات في إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمات والطالبات حيث كانت قيمة « ف » ١,٧٤٢ وبمستوى دلالة > ٠,٠٥ .

الفصل السادس

ملخص النتائج

ملخص النتائج

بناءاً على ما تم عرضه من نتائج التحليل الإحصائي التي تم تفسيرها من أجل الإجابة على السؤال الرئيسي والذي ينص على :

(ما هو إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة ؟) . الذي إنبثقت عنه ثلاث أسئلة فرعية ، وللإجابة على السؤال الأول والثاني اللذان ينصان على :

١ ـ إلى أي مدى تدرك مديرات المرحلة الثانوية لطبيعة العلاقة بين المعلمات والطالبات ؟ .

٢ ـ إلى أي مدى تدرك معلمات المرحلة الثانوية لطبيعة العلاقة بين المعلمات والطالبات ؟ .

هذان السؤالان اللذان إرتبطا مع بعضهما حيث يرتبط الأول بوجهة نظر المديرات والثاني بوجهة نظر المعلمات تجاه طبيعة العلاقة بين المعلمات والطالبات ، فقد وضع لها فرضيتان نصهما كما يلي :

١ ـ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المديرات ، بحسب العوامل الديمغرافية حول طبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة .

٢ ـ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمات ، بحسب العوامل الديمغرافية حول طبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة .

وللتحقق من الإجابة على الفرضيتين الصغيرتين اللتين وضعتهما الباحثة وذلك من خلال تحليل النتائج وتفسيرها في الفصل الرابع ، تلخص النتائج فيما يلي:

*** أولاً : بالنسبة لطبيعة العلاقة بين المعلمات والطالبات .**

ظهر من التحليل أن طبيعة العلاقة بين المعلمات والطالبات في الغالب جيدة حيث تتروح المتوسطات بين (١.٩) و (٤.٣٦) وهذا عكس ما جاءت به دراسة عمار

(١٤١٣هـ) ، في أن العلاقة بين المعلم والطالب سلبية إذ كشفت الإستجابات الحرة للطلاب والطالبات أن العلاقة في تراجع ونكوص وأن هناك جفاف بين المعلم والطالب ويعود ذلك لأن عمار اعتمد على الاستجابات الحرة لعينة الدراسة من الطلاب والطالبات ولم تشمل دراسته الكشف عن طبيعة العلاقة بين المعلم والطالب من وجهة نظر مدير ومعلم المرحلة الدراسية .

*** ثانيًا : كما ظهر من نتائج الدراسة أن من أبرز العوامل المؤثرة على نمو العلاقة الإيجابية بين الطالبة والمعلمة ما يلي :**

أ ـ كثافة المناهج الدراسية تضعف العلاقة بين المعلمة والطالبة حيث كان المتوسط لعينة المديرات (٢,٣١) و (٢,٠١٣) لعينة المعلمات .

ب ـ الجدول الرسمي للمناهج والأنشطة المكملة للنشاط المنهجي لا يسمح بتقديم نشاطات إضافية تساهم في تعزيز العلاقات مع الطالبات حيث كان متوسط المديرات (٢,٠٩) مقابل (٢,١٠٤) لعينة المعلمات .

جـ ـ إنشغال المعلمة عن التفاعل مع الطالبات نتيجة لكثرة وتنوع الأعمال التحريرية التي تقوم بها حيث كان متوسط عينة المديرات (٢) مقابل (١,٧٨) لعينة المعلمات .

د ـ التزام المعلمة بتطبيق المنهج المدرسي وعدم السماح بالخروج عنه حيث كان المتوسط لعينة المديرات (١,٥٩) و (١,٩٣) لعينة المعلمات « لمزيد من المعلومات انظر ملحق رقم ٦ » .

وهذه النتائج تتفق مع ما جاءت به دراسة ديراني (١٤١١هـ) في أن المعلم يعاني من ضغط وتوتر نفسي نتيجة لكثرة الأعمال الكتابية التي يجب أن يقوم بها المعلم والتي منها أضطرار المعلم لتدريس مواد دراسية كثيرة ومتنوعة ، وطول المنهج الدراسي المقرر ، وعدم تشجيعهم على تجريب أساليب جديدة في التدريس ، وكثرة عدد الساعات التي يقوم بتدريسها أسبوعيًا ، الفرص غير المتوفرة للقيام بنشاطات مفيدة ومتنوعة .

*** ثالثًا : كشفت هذه الدراسة أبرز العوامل التي تؤدي إلى تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة وهي :**

أ ـ إقامة مجموعة من الأنشطة المدرسية تشترك فيها المعلمات مع الطالبات لتنشيط العلاقة بينهن حيث كان متوسط المديرات (٢,٨٧) مقابل (٣,٤٣) لعينة المعلمات .

ب ـ إقامة الأنشطة الصيفية بين المعلمات والطالبات حيث كان المتوسط لعينة المديرات (٣,٣٧) و (٢,٨٥) لعينة المعلمات .

جـ ـ حل المشكلات التربوية عن طريق الإتصال المباشر بالبيت حيث كان المتوسط لدى المديرات (٢,٥٦) و (٣,٣٣) عند عينة المعلمات .

د ـ إشراك الطالبات مع المعلمات في إعداد واستخدام الوسائل التعليمية حيث كان المتوسط لدى المديرات (٢,٢١) و (٢,٩٠) لعينة المعلمات .

*** رابعًا : يظهر من التحليل أن للإدارة المدرسية دور سلبي على تعزيز العلاقة بين الطالبة والمعلمة حيث ذكر المعلمات :**

أ ـ أن الإدارة المدرسية تستخدم نادرًا أسلوب التشهير فيما يتعلق بمشاكل الطالبات العلمية والأخلاقية حيث كان المتوسط الحسابي لعينة الدراسة من المعلمات (٣,٨٦) .

وترى الباحثة ضرورة إلتزام المدرسة بالجدية والمرونة والسلوك المثالي والشخصية المرنة فأسلوب التشهير له أثره أحيانًا حسب طبيعة المشكلة سواء كانت أخلاقية أو علمية حتى تكون الطالبة عظة وعبرة لغيرها من الطالبات .

ب ـ نادرًا ما تشجع الإدارة المدرسية تبادل الزيارات بين المعلمات لتبادل الخبرات بينهن حيث كان متوسط المعلمات (٣,٧٩) وهذه دلالة على ضعف دور الإدارة المدرسية حيال تشجيع المعلمات لتبادل الزيارات لما لها من دورًا فعالاً في كسب الثقة وزيادة الخبرات لدى المعلمات كما تعطي هذه اللقاءات حافزًا للمعلمات لبذل

المزيد من الجهد والعطاء لدفع مستوى الأداء التعليمي لديهن لما يلقونه من تشجيع من مديرة المدرسة .

جـ - نادراً ما تشارك الإدارة المدرسية الاخصائية الإجتماعية بالمدرسة لحل المشكلات الخاصة بالطالبات حيث كان متوسط المعلمات (٣,٤٤) وهذه دلالة لضعف دور الإدارة المدرسية حيال مشاركة الأخصائية الاجتماعية في حل المشكلات الخاصة بالطالبات ومناقشتهن وتقديم المساعدة فيما يصادفونه من مشاكل ومعوقات تحد من سير العملية التعليمية .

د - إن الإدارة المدرسية لا تعمل كما ينبغي لمساعدة المعلمات حيث كان متوسط المعلمات (٢,٨٦) ، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة ديراني (١٤١١هـ) في أن الإدارة المدرسية لا تُبدي استعدادها ودعمها لمساعدة المعلمين مما يؤدي إلى ضعف العلاقة بين الإدارة والمعلمين .

هـ - تتخذ الإدارة المدرسية بعض القرارات الإدارية بشكل فردي مما يؤثر على عمل المعلمة ودرجة علاقتها بالطالبة حيث كان المتوسط الحسابي للمعلمات (٢,٧٨) وهذا يتفق مع دراسة كلاً من الثبيتي (١٤٠٤هـ) ، وديراني (١٤١١هـ) في أن الإدارة المدرسية لا تُتيح للمعلمين المشاركة في إتخاذ القرارات فهناك نسبة كبيرة من مديري المدارس يعتمدون على آرائهم الشخصية ولا يستمعون إلى وجهات النظر المختلفة من المعلمين .

وترى الباحثة بضرورة أن تتعامل مديرة المدرسة مع المعلمات والطالبات وجميع العاملات معها في اتخاذ القرارات وخاصة من لهن إحتكاك مباشر بالعمل أو أكثر إحاطة بمشاكل المدرسة ولا تتعامل معهن بروح تسلطية بل بروح المتعاونة الموجهة لهن . لأن العملية الإدارية عملية تعاونية من جميع الأفراد حتى تؤدي الهدف المنشود ، وهذا ما أثبتته دراسة القرني (١٤١١هـ) على أن القيادة المبنية على المشاركة في إتخاذ القرار وفي حل المشكلات التي تواجه العملية التربوية توجد جواً تعاونياً مبنياً على التفاهم والود والاحترام المتبادل تؤدي إلى زيادة فاعلية المعلمين وإسهامهم في تحقيق الأهداف .

و- توزع الإدارة المدرسية الأعمال على المعلمات بطريقة غير عادلة حيث كان المتوسط لعينة المعلمات (٢,٥٥) وهذه دلالة علي ضعف دور الإدارة المدرسية وهذا لا ينبغي أن يحدث من الإدارة المدرسية . ويتنافى مع ما ذُكر في الخلفية النظرية للدراسة (انظر ص ص ٩-٣٨) إذ أن من صفات مديرة المدرسة ومهامها العدالة والمساواة فعليها التحديد الدقيق لمهام الأعمال التي تكلف بها المعلمة ، والإدارية، والعاملة بحيث لا تتداخل أو تحدث إزدواجية في العمل عند تكليفهن بما يقمن به من أعمال ويوزع العمل التعليمي في ضوء تخصصاتهن وإمكانتهن وحاجة البرنامج التعليمي في المدرسة بحيث تتوجه جهودهن جميعًا بما يحقق أهداف العملية التربوية.

ز- تصدر الإدارة المدرسية توجيهاتها بمنع وقوف المعلمة مع الطالبة خارج الفصل حيث كان المتوسط (٢,٢٧) وهذا يتنافى مع ما جاءت به اللوائح والنظم الداخلية (الدليل الإداري المدرسي ، ١٤١٣هـ ، ص ٢٤) إذ ينبغي على الإدارة المدرسية تشجيع المعلمات على بناء علاقة إيجابية بينهن وبين طالباتهن على أسس متينة من الثقة والاحترام وأن تدرك الإدارة المدرسية أن دور المعلمة ليس قاصرًا على تدريس مادتها العلمية في الفصل ولكن لها دورًا بارزًا في الإرشاد والتوجيه وتشكيل شخصيات الطالبات .

خامسًا : من تحليل الفروق يظهر أن هناك تباين واختلاف بين وجهة نظر المديرات والمعلمات في تسعة وعشرين فقرة وهي :

(١ ، ٥ ، ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٦، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠ ، ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٦ ، ٤٧) (انظر جدول رقم ٧).

وترى الباحثة أن السبب في هذا الاختلاف قد يعود إلى عدم موضوعية عينة الدراسة من مديرات المدارس والإجابة على عبارات الإستبانة حتى لا يظهرن بمظهر المقصرات في هذا الجانب الإنساني المهم . وأن يظهرنه بصورة لائقة تناسب وضعهن ومركزهن القيادي .

*** سادسًا : ومن التحليل للفروق أتضح أن هناك تطابق بين وجهة نظر المديرات والمعلمات في العبارات التي تحمل الأرقام التالية :**

(٢ ، ٣ ، ٤ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٣٦ ، ٤٠) « انظر جدول رقم ٧ » .

*** سابعًا : من إستخدام تحليل التباين يظهر أن المتغيرات الديمغرافية ينحصر أثرها على بعض وجهات نظر كل من المعلمات والمديرات كما يلي :**

أ ـ فالمؤهل الدراسي له أثر على تصور المعلمات في العبارات التالية : (٢٢، ٢٦ ، ٣٥ ، ٣٨) حيث كانت قيمة « ف » للعبارات السابقة على التوالي (٤٤٨ . ٠ ، ٢,٧٢٦ ، ٠,٩٩٨ ، ٦,٠٩٢) [عند مستوى دلالة < ٠,٠٥] .

ب ـ وللخبرة كما يظهر من التحليل أثر على :

١ ـ تصور المديرات في العبارات التالية (١٥ ، ٢٢ ، ٤١) حيث كانت قيمة « ف » للعبارات الثلاثة السابقة على التوالي (٣,٧٩٣ ، ٣,٣٥٣ ، ٣,٤٣٦) [عند مستوى دلالة < ٠,٠٥] .

٢ ـ كما يظهر أثر الخبرة على تصور المعلمات في العبارات التالية : (٤ ، ٧، ١٠ ، ١٦ ، ٢٩ ، ٣١ ، ٣٥ ، ٣٧ ، ٣٩ ، ٤١ ، ٤٢) وكانت قيمة «ف» للعبارات السابقة على التوالي (٤,٤٤٢ ، ٣,١٨٠ ، ٣,٠٠٩ ، ٥,٣٦٥ ، ٥,٤٠١ ، ٤,٠٤٧ ، ٣,٥٢٨ ، ٣,٧٩٥ ، ٤,٧٧٥ ، ٢,٩٩٤ ، ٣,٢٧) [عند مستوى دلالة < ٠,٠٥] .

جـ ـ أما العمر فله أثر على :

١ ـ تصور المديرات في العبارتين (١٥ ، ١٩) وكانت قيمة « ف » للعبارتين على التوالي (٣,٤٩ ، ٣,٤٠٠) [عند مستوى دلالة < ٠,٠٥] .

٢ ـ بالنسبة للمعلمات فقد انحصر أثر العمر على العبارات التالية : (٤ ، ٦ ، ٧، ١٠ ، ١٧ ، ١٩ ، ٣٠ ، ٣٢ ، ٤٢) حيث كانت قيمة « ف » على التوالي

: (٣,٥١٥ ، ٩,١٧٠ ، ٤,٨٥٨ ، ٤,٧٧ ، ٥,١٧٦ ، ٣,١٠٩ ، ٣,٩٣٣ ، ٤,٠٢٩ ، ٥,٧٥٠)[عند مستوى دلالة <٠,٠٥] . «انظر الملحق رقم ٧ ، ٨» .

وفي ضوء النتائج التي كشفت عنها الدراسة ظهر أن أثر هذه المتغيرات قليل ومحدود وبالتالي يمكن التأكد على قبول الفرضيتين العلميتين .

*** ثامنًا : أثبتت المعالجة الإحصائية للبيانات عدم صحة الفرضية الثالثة التي نصت على ما يلي :**

توجد هناك دلالة إحصائية تفيد بوجود فروق بين آراء كل من المديرات والمعلمات في إدراكهن لإسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة ناتجة عن تأثير المتغيرات الديمغرافية (العمر ، المؤهل العلمي ، الخبرة) .

فقد بينت النتائج والتي يوضحها الجدول رقم (٩ ، ١٠ ، ١١) عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين المتغيرات الديمغرافية للمديرات والمعلمات على أراء الفئتين في إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة . وهذا يثبت عدم صحة الفرضية ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن إدراك المديرات والمعلمات لإسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة لا تحكمه الفروق الديمغرافية .

* التوصيات :

في ضوء أهداف هذه الدراسة وما أسفرت عنه نتائجها توصي الباحثة بما يلي:

أولاً : على مديرات المدارس تنمية روح التعاون بين المعلمات لما في ذلك من تنمية للخبرات بينهن وتقارب في الأفكار والآراء التي تسهم في إقامة علاقات متميزة تعمل على نجاح الإدارة المدرسية في تحقيق أهداف المرحلة التعليمية .

ثانياً : على مديرات المدارس الإستفادة من خبرات المعلمات اللاتي يفقهن خبرة في مجال العمل التعليمي بإستشارتهن في بعض الأمور أو بتكليفهن للقيام ببعض المهام الإدارية .

ثالثاً : يتطلب العمل وجود دور تربوي إشرافي للموجهه لتوجيه المعلمات في كيفية التعامل مع الطالبات .

رابعاً : إقامة دورات تأهيلية للمعلمات لرفع مستوى أدائهن ولتطوير وتعميق دورهن التوجيهي ليكون لهن دور فعال في :

أ ـ أساليب حل المشكلات السلوكية والتعليمية .

ب ـ معرفة الطرق السليمة لممارسة العلاقة الإيجابية بين المعلمة والطالبة ومد جسور الثقة بينهن .

جـ ـ استثمار أوقات الفراغ فيما يعود على الطالبة بالفائدة والنفع .

خامساً : النظر في كثافة الأعمال التحريرية التي تقوم بها المعلمات والتي تكون على حساب عطائهن التدريسي لتأثيرها على الجهد والوقت .

سادساً : التأكيد على دور النشاط غير الصفي في إيجاد علاقات إيجابية بين المعلمة والطالبة .

سابعاً : استثمار جماعات النشاط الاستثمار الفعلي في إنتاج الوسائل وتنمية الخطابة والكتابة داخل المدرسة مع توفير الأدوات اللازمة لممارسة النشاط .

ثامنًا : أهمية توفير قنوات النشاطات الطلابية التي تساعد الطالبات على تحقيق رغباتهن وميولهن واشباع حاجاتهن ودعمها بما يلزم من امكانات .

تاسعًا : إقامة مجموعة من الأنشطة الصيفية بين الطالبات والمعلمات بمشاركة الطالبة في إعداد برنامج النشاط .

عاشرًا : الاهتمام الفعلي بمجالس الأمهات والاستفادة منها وتوظيفها في توثيق العلاقة بين المعلمة والطالبة .

حادي عشر: ضرورة اشراك المعلمات في اتخاذ القرارات عند وضع الأهداف والخطط المدرسية .

ثاني عشر : على واضعي المناهج الدراسية والأنشطة المكملة لها ضرورة التوازن عند وضع البرامج والأنشطة .

* الدراسات المقترحة :

١ ـ إجراء دراسة مماثلة توضح إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمةوالطالبة من وجهة نظر مديرات ومعلمات وطالبات المرحلة الثانوية .

٢- إجراء دراسات للتعرف على إسهام الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمات والطالبات في المرحلتين الابتدائية والمتوسطة وكذلك المراحل الجامعية وكليات المعلمات .

٣ ـ إجراء دراسة تكشف عن واقع العلاقة بين المعلمة والطالبة في المراحل المختلفة والمشكلات التي تتعرض لها الطالبة أو المعلمة بسبب سوء العلاقة بينهن .

٤ ـ إجراء دراسة تقويمية للمناهج الدراسية المتبعة في المرحلة الثانوية من حيث ملاءمتها لطبيعة المرحلة وطرق إعدادها ومراعاتها للوقت المحدد لانهائها للإخذ بتوصيات هذه الدراسة من أجل توثيق الصلة بين المعلمة والطالبة .

المراجـــع

المراجع

* أولاً ـ الكتب : ـ

* القرآن الكريم .

* البخاري ، أبو عبدالله بن إسماعيل [د.ت] ، صحيح البخاري ، استانبول : دار الفكر .

* البرادعي ، عرفان (١٤٠٨هـ) مدير المدرسة الثانوية ـ صفاته مهامه أساليب اختياره إعداده ـ دمشق : دار الفكر .

* بركات ، لطفي أحمد (١٤٠٣هـ) دراسات في تطوير التعليم أثر العلاقات الإنسانية في رفع الروح المعنوية للمعلمين ، الرياض : دار المريخ .

* جابر ، عبدالحميد (١٤٠٢هـ) ، علم النفس التربوي ، القاهرة : دار النهضة .

* جميل ، محمد (١٤٠٣هـ) ، النمو من الطفولة إلى المراهقة ، جده : تهامة .

* الحقيل ، عبدالرحمن سليمان (١٤٠٣هـ) ، الإدارة المدرسية وتعبئة قواها البشرية، ط١ الرياض : دار الكتب للتوزيع والنشر .

* الحقيل ، عبدالرحمن سليمان (١٤٠٦هـ) ، الإدارة المدرسية وتعبئة قواها البشرية، ط٢ الرياض : دار الكتب للتوزيع والنشر .

* الحقيل ، عبد الرحمن سليمان (١٤١٤هـ) ، التطبيق التربوي للعلاقات الإنسانية في المجال المدرسي ، ط ٢، الرياض : دار الكتب للتوزيع والنشر .

* زهران ، حامد عبدالسلام (١٣٩٧هـ) ، علم نفس النمو والطفولة والمراهقة، القاهرة: عالم الكتب .

* زيدان ، محمد مصطفى (١٤٠٣هـ) ، الطفل والمراهقة ، القاهرة : مكتبة النهضة.

* سليمان ، عرفات عبدالعزيز (١٣٩٩هـ) استراتيجية الإدارة في التعليم ، ط١، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية .

* السيوطي ، جلال الدين ، [د.ت] ، الجامع الصغير في أحاديث البشير ، المجلد الثاني : دار الفكر .

* الشريف ، عزيزة (١٤٠٧هـ) مبادئ علم الإدارة العامة ، القاهرة : دار النهضة العربية .

* الشنواني ، صلاح (١٤٠٣هـ) ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، الأسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع .

* الشهري ، صالح أبو عراد (١٤١٥هـ) المعلم خصائصه وصفاته من منظور إسلامي، أبها : مطابع الجنوب .

* الشيباني ، عمر محمد (١٣٩٥هـ) فلسفة التربية الإسلامية ، ط١ ، طرابلس: الشركة العامة للنشر والتوزيع والإعلان .

الطخيس ، إبراهيم عبد الرحمن (١٤٠٦هـ) العلاقات الإنسانية في العمل ، الرياض ، مؤسسة الممتاز للطباعة والتجليد .

* عبدالهادي ، حمدي آمين (١٣٩٦هـ) ، الفكر الإداري الإسلامي المقارن ، ط٢ ، دار الفكر العربي .

* علاقي ، مدني عبدالقادر (١٣٩٦هـ) تنمية القوى البشرية ، جدة : دار الشروق.

* علاقي ، مدني عبدالقادر (١٤٠١هـ) ، الإدارة دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الإدارية ، ط٣ جدة : تهامة .

* عمار ، محمد إسماعيل ، (١٤١٣هـ) ، طبيعة العلاقة بين المعلم والطالب ، أبها، مطابع الجنوب .

* غزي ، فيصل (١٣٩٥هـ) ، علم نفس الطفولة والمراهقة ، مطبعة خالد بن الوليد : القاهرة .

* محضر ، حسين عبدالله (١٣٩٨هـ) ، الجديد في الإدارة المدرسية ، ط٤ ، جدة : دار الشروق .

* محمد علي ، عبدالرحيم (١٣٩٥هـ) ، التربية الإسلامية ومصادرها ، دار الفكر العربي .

* مرسي ، محمد منير (١٤٠٤هـ) الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، القاهرة : عالم الكتب .

* مطاوع ، إبراهيم عصمت ، وأمينة ، أحمد حسن (١٤٠٢هـ) ، الأصول الإدارية للتربية ، ط١ ، جدة : دار الشروق .

* الهاشمي ، عبدالحميد (١٤٠٥هـ) علم النفس التكويني اسسه وتطبيقه من الولادة إلى الشيخوخة ، جدة : المجمع العلمي .

* هندام ، يحيى وسعد زكي ، (١٣٩٢هـ) تفضيلات التلاميذ الدراسية في مرحلة الدراسة الإعدادية ، القاهرة : دار النهضة العربية .

* نجم الدين ، أحمد حافظ (١٣٩٨هـ) ، مباديء علم الإدارة العامة ، القاهرة : دار الفكر العربي .

* ثانياً القواميس :

* نخبة من العلماء ، المنجد في اللغة والأدب ، (د ، ت) .

* أنيس وآخرون ، المعجم الوسيط ، (د ، ت) .

* ثالثاً الرسائل العلمية :

١ ـ الثبيتي ، عائد علي ، (١٤٠٤هـ) ، الدور التربوي لمدير المدرسة الابتدائية كما يراه مديروا المدارس بمنطقة الطائف التعليمية ، كليه التربية ، جامعة أم القرى.

٢ ـ الجيزاني ، خديجة محمد ، (١٤٠٧هـ) ، الآراء التربوية للماوردي من خلال كتاب أدب الدنيا والدين ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٣ ـ الحميد ، الجوهرة سليمان ، (١٤٠٩هـ) ، دور الإدارة المدرسية في النشاط المدرسي في المرحلة الثانوية للبنات بمكة المكرمة، كلية التربية ، جامعة أم القرى.

٤ ـ الطوباسي ، عادل محمد ، (١٤٠٠هـ) ، واقع الإدارة المدرسية في الأردن ، الأردن، الجامعة اليسوعية .

٥ ـ عبدالقادر ، عبدالرؤوف يوسف ، (١٤٠٨هـ) ، أخلاق العالم والمتعلم عند أبي بكر الآجري ، جامعة أم القرى .

٦ ـ الغامدي ، أميرة راشد ، (١٤١١هـ) ، الدور المثالي والرسمي والواقعي لمديرة المدرسة الثانوية ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود .

٧ ـ غفوري ، آمال محمد ، (١٤٠٧هـ) ، العلاقة الاجتماعية والمهنية بين العالم والمتعلم في ضوء الحديث الشريف ، كلية التربية، جامعة أم القرى .

٨ ـ ملايحي ، سعيد عباس ، (١٤٠٧هـ) ، العلاقة بين العالم والمتعلم عند الإمام محمد الغزالي ، كلية التربية جامعة أم القرى .

* رابعًا المجلات والدوريات :

* البزار ، حكمت عبدالله وآخرون ، (١٣٩٢هـ) ، إدارة المدرسة الابتدائية ، تحليل وتقويم وزارة التربية والتعليم ، بغداد .

* ديراني ، محمد عيد ، (١٤١١هـ) ، مصادر التوتر النفسي لدى معلمي الثانوية الحكومية في مديرتي التربية والتعليم الأولى والثانية في محافظة عمان ، دراسات العدد الثاني ، المجلد التاسع عشر «أ» ، عمان .

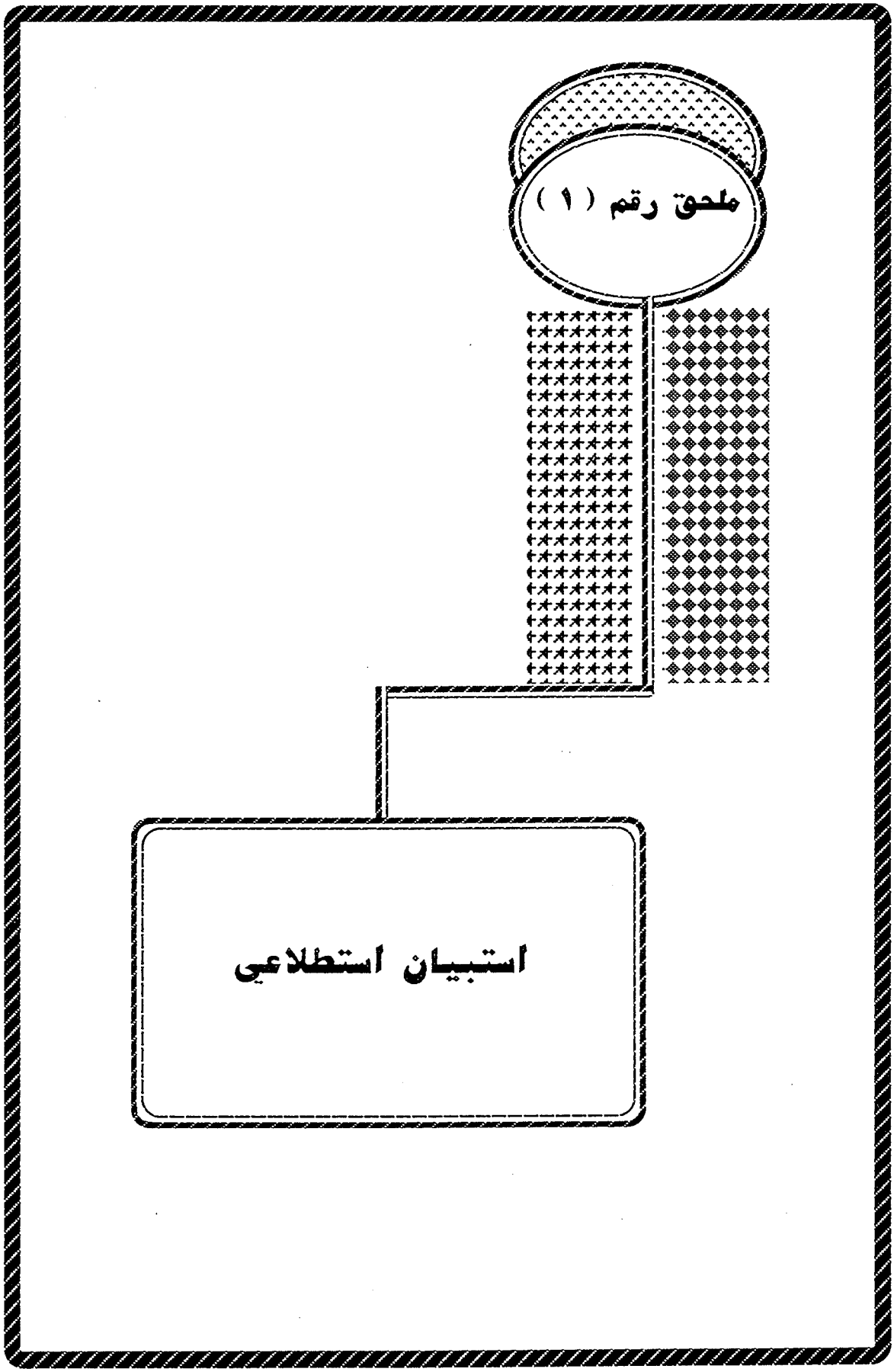
* القرني ، علي سعد (١٤١١هـ) ، أثر النمط القيادي على أسلوبي وتعامل المعلمين مع الطلاب داخل الفصل الدراسي في المدارس الثانوية للبنين ، دراسات تربوية، المجلد الخامس، الرياض : جامعة الملك سعود .

* وليام سافج ، (١٣٨٨هـ) ، تحسين الفعالية المدرسية وإقامة علاقات مدرسية فعالة، دراسات ، المجلد الثالث عشر ، العدد السادس، عمان .

* خامسًا الوثائق :

* دليل العمل الإداري المدرسي (١٤١٥هـ) ، الرئاسة العامة لتعليم البنات ، الرياض.

الملاحق


ملحق رقم (١)
استبيان استطلاعي

* ملحق رقم (١)

المملكة العربية السعودية
جامعة أم القري
كلية التربية
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

استبيان استطلاعى

للتعرف علي آراء المديرات والمعلمات

في المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة

حول دور الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة

بين المعلمة والطالبة

إعداد الطالبة

نوف خلف محمد الحضرمي

إشراف الدكتورة

مريم عبدالله سرور الصبان

عـــــــام

١٤١٦هـ

*** ملحق رقم (١)**

بسم الله الرحمن الرحيم

عزيزتي /

تحية طيبة وبعد ،،،

يندرج في طي هذا الاستبيان دراسة استطلاعية تهدف إلى التعرف على آراء مديرات ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة حول دور الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة .

وإن هذه الدراسة الاستطلاعية ستفيد الباحثة في بناء الاستبيان النهائي لبحثها .

فأرجو منكن التعاون في الإجابة بصراحة على الأسئلة التالية مقدرة لكن حسن تعاونكن معي .

وتفضلوا فائق تحياتي ،،،

الباحثة

الاستبيـــان

- ما هي نوع العلاقة بين المعلمة والطالبة ؟ .

.....

.....

.....

.....

- هل العلاقة سلبية بين المعلمة والطالبة ؟ إذا كانت الإجابة بنعم فما هي العوامل التي أدت لوجود العلاقة السلبية بين المعلمة والطالبة ؟.

.....

.....

.....

.....

- ما هي العوامل التي تعزز العلاقة بين المعلمة والطالبة ؟ .

.....

.....

.....

.....

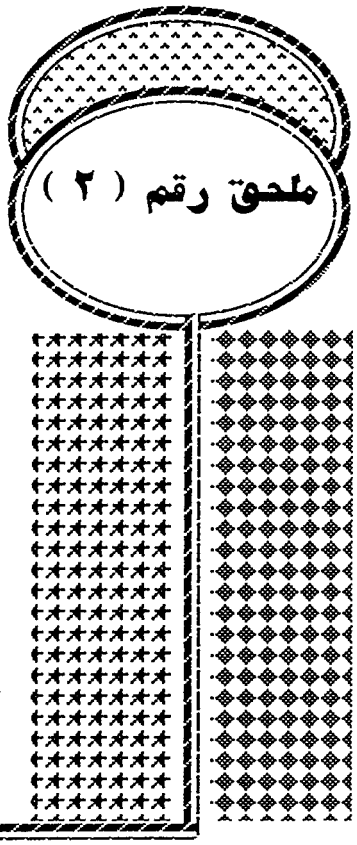
- ما هو دور الإدارة المدرسية تجاه العلاقة بين المعلمة والطالبة ؟ .

.....

.....

.....

.....



أسماء الأساتذة المشاركين في تحكيم الاستبيان

﴿ أسماء الأساتذة المشاركين في تحكيم الاستبانة ﴾

١- الدكتور / إبراهيم عبد الله الماحي قسم الإدارة والتخطيط التربوي جامعة أم القرى

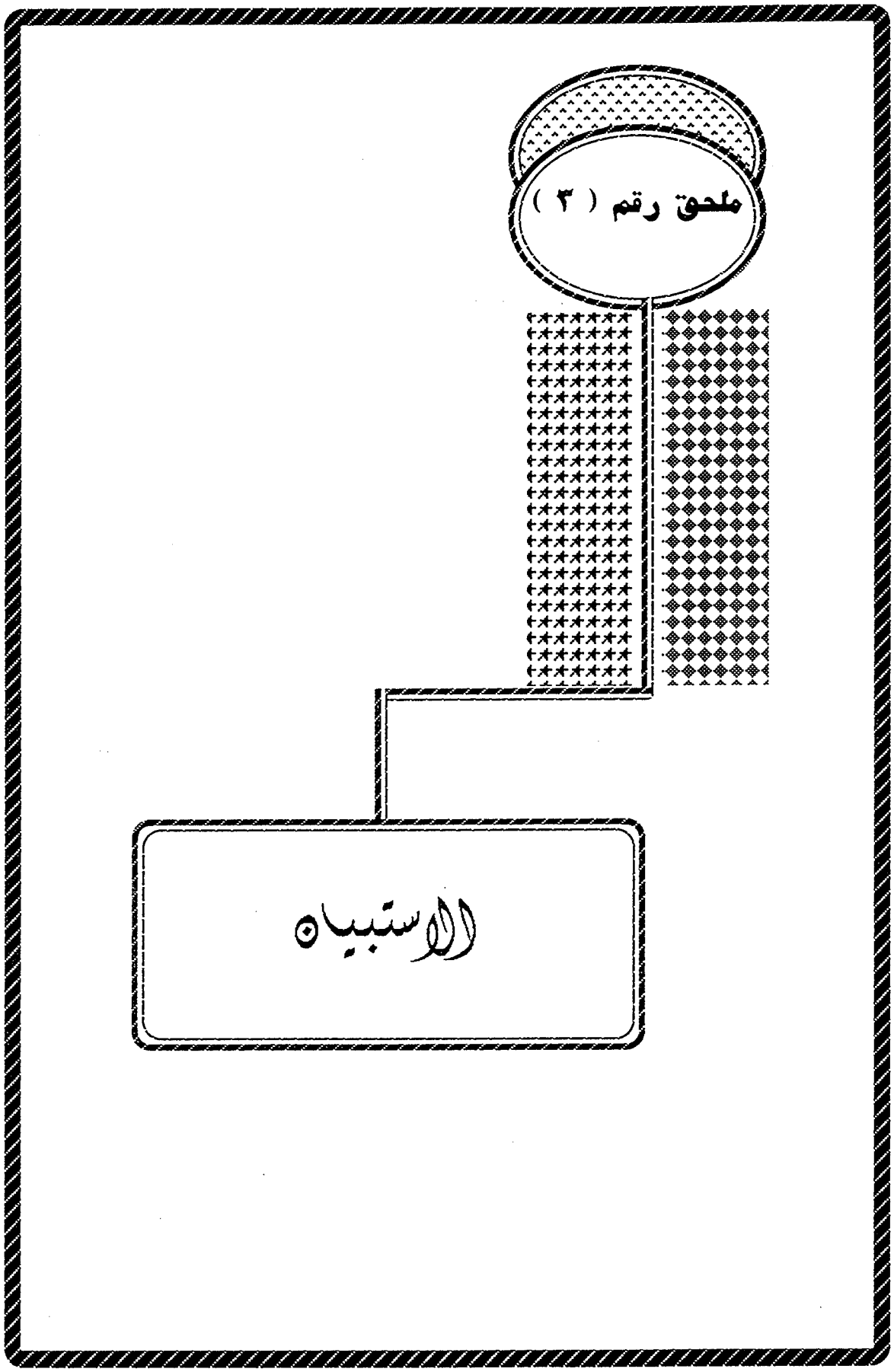
٢- الدكتور / بكر هاشم حريري قسم الإدارة والتخطيط التربوي جامعة أم القرى

٣- الدكتور / جويبر الشبيتي قسم الإدارة والتخطيط جامعة أم القرى

٤- الدكتور / سليمان الوابلي قسم المناهج جامعة أم القرى

٥- الدكتورة / شهيناز إسماعيل قسم علم النفس جامعة أم القرى

٦- الدكتور / محمد منشي قسم الإدارة والتخيط التربوي جامعة أم القرى


ملحق رقم (٣)
الاستبيان

سعادة الأخت مديرة المدرسة **الموقرة**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد

إن الاستبانة التي بين يديك تهدف إلى معرفة دور الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة من وجهة نظر مديرات ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة بالإضافة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة في المرحلة الثانوية وتحديد الأسباب التي قد تؤدي إلى وجود مشكلات بين المعلمة والطالبة .

إن إجابتك عامل فعال وأساسي لنجاح هذا البحث لذا أرجو منكِ الإجابة على جميع فقرات الاستبانة دون ترك أي بند حتى لا تفقد الاستبانة أهميتها مع توخي الدقة والصراحة والوضوح في الإجابة وذلك بوضع إشارة (صح) أما الخيار الذي ترينه مناسبًا .

مثال :

العبـــــــــــــــــــــــارة	دائمًـــا	غـالبًـا	أحـيـانًا	نـــادرًا	لا يحدث
تلتزم المعلمة بتطبيق المنهج المدرسي وعدم السماح بالخروج عنه.		✓			

ثقي أن الإجابات التي ستدلين بها ستكون سرية للغاية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

ولكِ خالص شكري وتقديري

الباحثة

نوف الحضرمي

أختي المعلمة **الموقرة**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد

إن الاستبانة التي بين يديك تهدف إلى معرفة دور الإدارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقة بين المعلمة والطالبة من وجهة نظر مديرات ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة بالإضافة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة في المرحلة الثانوية وتحديد الأسباب التي قد تؤدي إلى وجود مشكلات بين المعلمة والطالبة .

إن إجابتك عامل فعال وأساسي لنجاح هذا البحث لذا أرجو منكِ الإجابة على جميع فقرات الاستبانة دون ترك أي بند حتى لا تفقد الاستبانة أهميتها مع توخي الدقة والصراحة والوضوح في الإجابة وذلك بوضع إشارة (صح) أما الخيار الذي ترينه مناسبًا .

مثال :

العبارة	دائمًا	غالبًا	أحيانًا	نادرًا	لا يحدث
تلتزم المعلمة بتطبيق المنهج المدرسي وعدم السماح بالخروج عنه.		✓			

ثقي أن الإجابات التي ستدلين بها ستكون سرية للغاية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

ولكِ خالص شكري وتقديري

الباحثة

نوف الحضرمي

بيانات أساسية

فضلا ضعي علامة (صح) أمام الفقرة المناسبة :

* العمر :

من ٢٥ ـ ٣٠ سنة ( )

من ٣١ ـ ٣٥ سنة ( )

من ٣٦ ـ ٤٠ سنة ( )

من ٤٠ فما فوق ( )

* الدرجة العلمية :

دكتوراه ( )

ماجستير ( )

بكالوريوس تربوي ( )

بكالوريوس غير تربوي ( )

دبلوم تربوي ( )

* سنوات الخبرة في التدريس :

من ١ ـ ٥ سنوات ( )

من ٦ ـ ١٠ سنوات ( )

من ١١ ـ ١٥ سنة ( )

من ١٦ فما فوق ( )

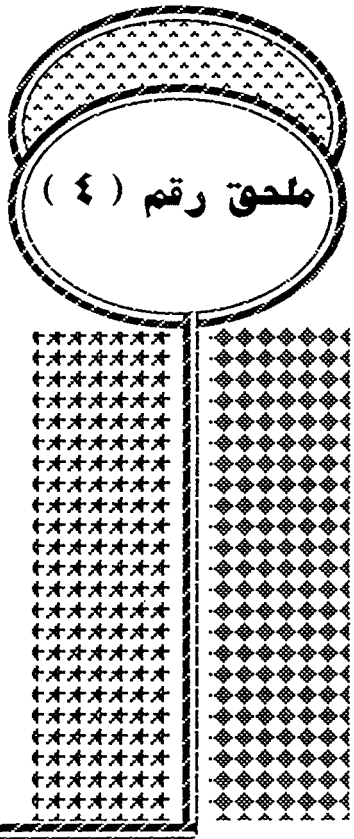
الرقم	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	لا يحدث
١	الطالبات لا يفكرن في الإنتقال عن هذه المدرسة .					
٢	تلجأ بعض الطالبات للتمارض هروبًا من الحصة لعدم رغبتها في معلمة المادة .					
٣	تفكر بعض الطالبات في الإنتقال من المدرسة لسوء تعامل بعض المعلمات .					
٤	توجد بعض المشاحنات بين المعلمات والطالبات .					
٥	يسود الاحترام المتبادل بين المعلمات والطالبات .					
٦	المعلمات ينظرن للطالبات على أنهن غير ناضجات .					
٧	الطالبات ينظرن للمعلمات على أنهن مجرد موظفات .					
٨	أحرص على أن تكون علاقتي بالطالبات رسمية .					
٩	أحرص على توجيه النصح لطالباتي .					
١٠	يصعب تحقيق إنضباط الطالبات داخل الفصول .					
١١	تلتزم المعلمة بتطبيق المنهج المدرسي وعدم السماح بالخروج عنه .					
١٢	لا يسمح الجدول الرسمي للمناهج والأنشطة المصاحبة بتقديم نشاطات إضافية تساهم في تعزيز العلاقات مع الطالبات .					

الرقم	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	لا يحدث
١٣	تنشغل المعلمة عن التفاعل مع الطالبات نتيجة لكثرة وتنوع الأعمال التحريرية التي يجب أن تقوم بها .					
١٤	تُضْعِفُ كثافة المناهج الدراسية العلاقة بين المعلمة والطالبة .					
١٥	الطالبات يظهرن بعض الغرور تجاه المعلمات .					
١٦	يحد النضج الجسمي والعقلي والانفعالي للطالبة من تقبلها لسلطة المعلمة .					
١٧	تستخدم بعض المعلمات الكلمات النابية في توجيه الطالبات .					
١٨	تزيد العلاقة بين المعلمة والطالبة نتيجة لإقامة الأنشطة الصيفية بينهن .					
١٩	تميل المعلمة لبعض الطالبات مما يؤدي إلى سوء علاقاتها مع الآخريات .					
٢٠	تقام مجموعة من الأنشطة المدرسية تشترك فيها المعلمات مع الطالبات لتنشيط العلاقة بينهن .					
٢١	تُشرك المعلمات الطالبات في إعداد واستخدام الوسائل التعليمية .					
٢٢	تحل المشكلات التربوية عن طريق الاتصال المباشر بالبيت .					
٢٣	تمارس الموجهة دورها التربوي في كيفية توجيه المعلمات في التعامل مع الطالبات.					

الرقم	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	لا يحدث
٢٤	تشارك الأمهات في المجالس الخاصة بهن بفعالية .					
٢٥	تقام دورات تأهيلية في القيادة التربوية في أساليب حل المشكلات السلوكية والتعليمية للمعلمات والمديرات .					
٢٦	تُعطى للمعلمات فرصة لحل مشكلات الطالبات وعدم تحويلهن للإدارة إلا في الحالات الضرورية .					
٢٧	تساهم الإدارة المدرسية في حل المشكلات الخاصة بالطالبات بطريقة غير رسمية .					
٢٨	تشجع الإدارة المدرسية الاتصال المباشر بين المديرة والمعلمات .					
٢٩	تُهيئ الإدارة المدرسية كل الفرص لتعمل المعلمات بروح جماعية عالية .					
٣٠	تراعي الإدارة المدرسية رغبات وقدرات المعلمات عند توزيعهن على الأنشطة اللاصفية .					
٣١	تشيد الإدارة المدرسية بمن تقوم بعمل جيد .					
٣٢	تشجع الإدارة المدرسية تبادل الزيارات بين المعلمات لتبادل الخبرات الناجحة بينهن .					

الرقم	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	لا يحدث
٣٣	تحفز الإدارة المدرسية المعلمات لتنظيم وتبادل الدروس النموذجية باستمرار .					
٣٤	تقوم الإدارة المدرسية على تنظيم البرامج التثقيفية والترويحية للطالبات .					
٣٥	تكرم الإدارة المدرسية الطالبات المتفوقات دوريًا .					
٣٦	تكرم الإدارة المدرسية المعلمات سنويًا .					
٣٧	تشجع الإدارة المدرسية التعاون مع الطالبات .					
٣٨	تشرف الإدارة المدرسية على الأنشطة اللاصيفية .					
٣٩	تشارك الإدارة المدرسية الإخصائية الإجتماعية في حل المشكلات الخاصة بالطالبات .					
٤٠	تفوض الإدارة المدرسية لبعض المعلمات صلاحية الإعداد والتنفيذ لبعض الأعمال الإدارية الخاصة بأمور الطالبات .					
٤١	لا تبدي الإدارة المدرسية الاستعداد لمساعدة المعلمات .					
٤٢	توزع الإدارة المدرسية الأعمال على المعلمات بطريقة غير عادلة بحيث ترهق البعض دون الآخر .					
٤٣	تنفذ الإدارة المدرسية التعليمات والإجراءات بصورة حرفية في تعاملها مع الطالبات .					

الرقم	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	لا يحدث
٤٤	تصدر الإدارة المدرسية توجيهات بمنع وقوف المعلمة مع الطالبة خارج الفصل .					
٤٥	تُعَوِّدُ الإدارة المدرسية الطالبات على سلوكيات سلبية كالتردد المستمر على الإدارة .					
٤٦	تستخدم الإدارة المدرسية أسلوب التشهير فيما يتعلق بمشاكل الطالبات العلمية والأخلاقية .					
٤٧	تتخذ بعض القرارات الإدارية بشكل فردي مما يؤثر على عمل المعلمة ودرجة علاقتها بالطالبة .					



بيان بأعداد المعلمات وعدد المدارس الثانوية للبنات بمكة للعام الدراسي ١٤١٦هـ

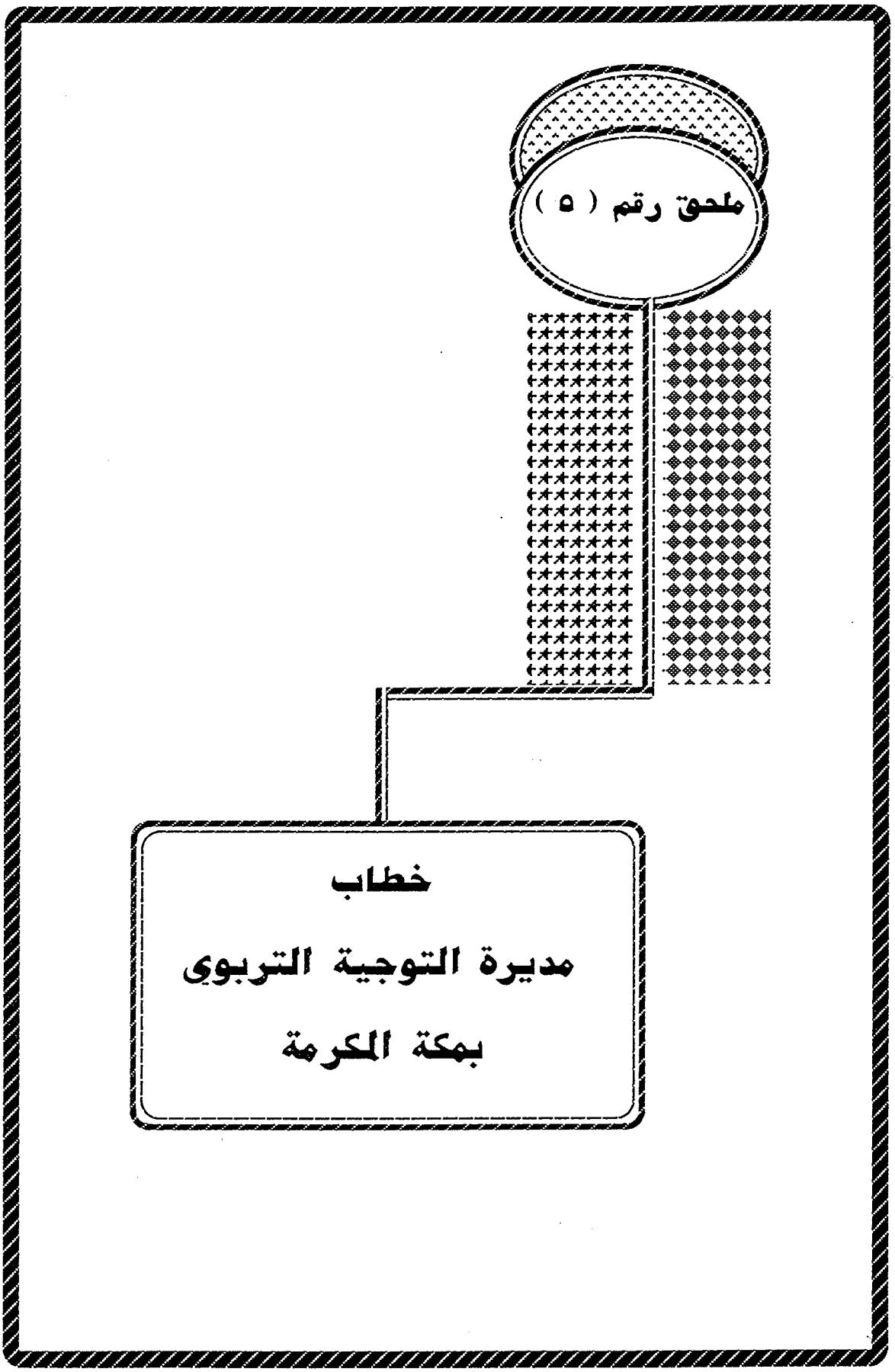
ملحق رقم (٤)

المملكة العربية السعودية
الرئاسة العامة لتعليم البنات
الإدارة العامة لتعليم البنات بمكة المكرمة
.....

عـــــــدد : .....
تـــــاريـــــخ : .....
لـفـــــــة : .....
الموضـــــــوع : .....
.....

بيان بأعداد المعلمات وعدد المدارس الثانوية للبنات بمكة في العام الدراسي ١٤١٦هـ

التسلسل	المدرسة	عدد المعلمات	الملاحظات	التسلسل	المدرسة	عدد المعلمات	الملاحظات
١	ث/١	٣٤		١٧	ث/١٧	٢٠	
٢	ث/٢	٣٦		١٨	ث/١٨	١٤	
٣	ث/٣	٢٥		١٩	ث/١٩	٢٠	
٤	ث/٤	٢٨		٢٠	ث/٢٠	٢٢	
٥	ث/٥	٣٤		٢١	ث/٢١	١٠	
٦	ث/٦	٣٥		٢٢	ث/٢٢	١٩	
٧	ث/٧	٤٣		٢٣	ث/٢٣	٢٢	
٨	ث/٨	٣٠		٢٤	ث/٢٤	٢٠	
٩	ث/٩	٣٢		٢٥	ث/٢٥	١٤	
١٠	ث/١٠	٣٢		٢٦	ث/٢٦	١٢	
١١	ث/١١	٢٣		٢٧	ث/٢٧	٩	
١٢	ث/١٢	٢٥		٢٨	ث/٢٨	١١	
١٣	ث/١٣	٣٠		٢٩	ث/٢٩	٥	
١٤	ث/١٤	٢٨		٣٠	ث/٣٠	١٠	
١٥	ث/١٥	٣٥		٣١	ث/٣١	١٤	
١٦	ث/١٦	٢٥		٣٢	ث/٣٢	١٢	


ملحق رقم (٥)
خطاب
مديرة التوجية التربوي
بمكة المكرمة

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
الرئاسة العامه لتعليم البنات
ادارة تعليم البنات بمكه المكرمه
ادارة التوجيه التربوي

عدد : ١٧٠٠٠٠٠
تاريخ : ١٤١٦/٦/٢٠٠٠
لفه : ٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠
الموضوع بشأن توزيع الاستبيان المقدم من الطالبه نوف سعد المحضوري

المكرمه / مديرة المدرسه الثانويه
" المحترمه "

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :-

وبعد :-

مرفق بخطابنا نموذج الاستبيان المقدم من الطالبه / نوف بنت خلف محمد الحضرمي / للاجابة عليه من قبلكم ومن قبل معلمات المدرسه لتسهيل مهمة المذكوره .

شاكرين لكم حسن تعاونكم ...

ودمتم

مديرة التوجيه التربوي بمكة المكرمة

(زكيه عبد اللطيف منصور)

ع / م .

ملحق رقم (٦)

مدى إدراك المديرات والمعلمات لطبيعة العلاقة بين الطالبات والمعلمات من استخدام تحليل التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة على عبارات الاستبانة

رقم العبارة	العبارة	المجموعة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		لا يحدث		لا تستجيب		المتوسط
			ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	
١	الطالبات لا يفكرن في الإنتقال عن هذه المدرسة .	المديرات	٢	٦.٣٪	١٣	٤٠.٦٪	١٢	٣٧.٥٪	٤	١٢.٥٪	١	٣.١٪	-	-	٢.٩٥
		المعلمات	١١	٥٪	٣٢	١٤.٥٪	١١٩	٥٣.٨٪	٣٩	١٧.٦٪	١٩	٨.٦٪	١	٠.٥٪	٣.٠٩
٢	تلجأ بعض الطالبات للتمارض هروبًا من الحصة لعدم رغبتها في معلمة المادة .	المديرات	١	٣.١٪	٦	١٨.٨٪	١٥	٤٦.٥٪	٨	٢٥٪	٢	٦.٣٪	-	-	٣.١٢
		المعلمات	٧	٣.٢٪	٤٣	١٩.٥٪	١١١	٥٠.٢٪	٤٥	٢٠.٤٪	١٥	٦.٨٪	-	-	٣.٠٨
٣	تفكر بعض الطالبات في الإنتقال من المدرسة لسوء تعامل بعض المعلمات .	المديرات	٢	٦.٣٪	٧	٢١.٩٪	١١	٣٤.٤٪	٧	٢١.٩٪	٥	١٥.٦٪	-	-	٣.١٨
		المعلمات	٣	١.٤٪	٥٥	٢٤.٩٪	٩٤	٤٢.٥٪	٣٤	١٥.٤٪	٣٥	١٥.٨٪	-	-	٣.١٩
٤	توجد بعض المشاحنات بين المعلمات والطالبات .	المديرات	١	٣.١٪	١١	٣٤.٤٪	٨	٢٥٪	٨	٢٥٪	٤	١٢.٥٪	-	-	٣.٠٩
		المعلمات	٣	١.٤٪	٩٩	٤٤.٨٪	٥٣	٢٤٪	٥١	٢٣.١٪	١٥	٦.٨٪	-	-	٢.٨٩
٥	يسود الاحترام المتبادل بين المعلمات والطالبات .	المديرات	٩	٢٨.١٪	١٣	٤٠.٦٪	١٠	٣١.٣٪	-	-	-	-	-	-	٢.٠٣
		المعلمات	٣٣	١٤.٩٪	٦٠	٢٧.١٪	١١٩	٥٣.٨٪	٥	٢.٣٪	٣	١.٤٪	١	٠.٥٪	٢.٤٦
٦	المعلمات ينظرن للطالبات على أنهن غير ناضجات .	المديرات	٥	١٥.٦٪	١٧	٥٣.١٪	٩	٢٨.١٪	١	٣.١٪	-	-	-	-	٢.٠٦
		المعلمات	٤٦	٢٠.٨٪	٨١	٣٦.٧٪	٩٠	٤٠.٧٪	١	٠.٥٪	٢	٠.٩٪	١	٠.٥٪	٢.٢٢
٧	الطالبات ينظرن للمعلمات على أنهن مجرد موظفات .	المديرات	١٢	٣٧.٥٪	١٠	٣١.٣٪	٩	٢٨.١٪	١	٣.١٪	-	-	-	-	١.٩٦
		المعلمات	٨٧	٣٩.٤٪	٥٢	٢٣.٥٪	٧٤	٣٣.٥٪	٧	٣.٢٪	١	٠.٥٪	-	-	٢.٠١٨
٨	أحرص على أن تكون علاقتي بالطالبات رسمية .	المديرات	٩	٢٨.١٪	١٦	٥٠٪	٧	٢١.٩٪	-	-	-	-	-	-	١.٩٣
		المعلمات	٤١	١٨.٦٪	١٣٣	٦٠.٢٪	٣٦	١٦.٣٪	٩	٤.١٪	١	٠.٥٪	١	٠.٥٪	٢.٠٦٣
٩	أحرص على توجيه النصح لطالباتي .	المديرات	١٥	٤٦.٩٪	١٣	٤٠.٦٪	٣	٩.٤٪	١	٣.١٪	-	-	-	-	١.٦٨
		المعلمات	٨٠	٣٦.٢٪	٢٠	٩٪	١٠٦	٤٨٪	١٣	٥.٩٪	٢	٠.٩٪	-	-	٢.٢٦
١٠	يصعب تحقيق إنضباط الطالبات داخل الفصول .	المديرات	١	٣.١٪	١	٣.١٪	١٤	٤٣.٨٪	٨	٢٥٪	٨	٢٥٪	-	-	١.٦٥
		المعلمات	٦	٢.٧٪	٥	٢.٣٪	٥٩	٢٦.٧٪	٥٦	٢٠.٣٪	٩٥	٤٣٪	-	-	٤.٠٣٦
١١	تلتزم المعلمة بتطبيق المنهج المدرسي وعدم السماح بالخروج عنه .	المديرات	١٥	٤٦.٩٪	١٥	٤٦.٩٪	٢	٦.٣٪	-	-	-	-	-	-	١.٥٩
		المعلمات	٧٦	٣٤.٤٪	١٠٢	٤٦.٢٪	٢٦	١٣.١٪	٩	٤.١٪	٥	٢.٣٪	-	-	١.٩٣

تابع ملحق رقم (٦)

رقم العبارة	العبارة	المجموعة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		لا يحدث		لا تستجيب		المتوسط
			ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	
١٢	لا يسمح الجدول الرسمي للمناهج والأنشطة المصاحبة بتقديم نشاطات إضافية تساهم في تعزيز العلاقات مع الطالبات .	المديرات	٦	١٨.٨٪	٢٠	٦٢.٥٪	٤	١٢.٥٪	١	٣.١٪	١	٣.١٪	–	–	٢.٠٩
		المعلمات	٨٩	٤٠.٣٪	٦١	٢٧.٦٪	٤٥	٢٠.٤٪	١١	٥٪	١٥	٦.٨٪	–	–	٢.١٠٤
١٣	تنشغل المعلمة عن التفاعل مع الطالبات نتيجة لكثرة وتنوع الأعمال التحريرية التي يجب أن تقوم بها .	المديرات	٨	٢٥٪	١٨	٥٦.٣٪	٥	١٥.٦٪	١	٣.١٪	–	–	–	–	٢
		المعلمات	٩٠	٤٠.٧٪	٨٤	٣٨٪	٣٢	١٤.٥٪	٩	٤.١٪	٥	٢.٣٪	١	٠.٥٪	١.٨٧
١٤	تُضْعِفُ كثافة المناهج الدراسية العلاقة بين المعلمة والطالبة .	المديرات	٤	١٢.٥٪	١٩	٥٩.٤٪	٦	١٨.٨٪	١	٣.١٪	٢	٦.٣٪	–	–	٢.٣١
		المعلمات	٧٢	٣٢.٦٪	٩٨	٤٤.٣٪	٣٣	١٤.٩٪	١٢	٥.٤٪	٦	٢.٧٪	–	–	٢.٠١٣
١٥	الطالبات يظهرن بعض الغرور تجاه المعلمات .	المديرات	٢	٦.٣٪	٢	٦.٣٪	٢٥	٧٨.١٪	٢	٦.٣٪	١	٣.١٪	–	–	٢.٩٣
		المعلمات	٧	٣.٢٪	٤١	١٨.٦٪	١١٩	٥٣.٨٪	٤١	١٨.٦٪	١٣	٥.٩٪	–	–	٣.٠٥
١٦	يحد النضج الجسمي والعقلي والانفعالي للطالبة من تقبلها لسلطة المعلمة .	المديرات	١	٣.١٪	١٢	٣٧.٥٪	١٥	٤٦.٩٪	٢	٦.٣٪	٢	٦.٣٪	–	–	٢.٧٥
		المعلمات	٢١	٩.٥٪	٣١	١٤٪	٩٠	٤٠.٧٪	٢٨	١٢.٧٪	٥١	٢٣.١٪	–	–	٣.٢٥
١٧	تستخدم بعض المعلمات الكلمات النابية في توجيه الطالبات .	المديرات	١	٣.١٪	١٤	٤٣.٨٪	١١	٣٤.٤٪	٦	١٨.٨٪	–	–	–	–	٣.٦٨
		المعلمات	١	٠.٥٪	١٣	٥.٩٪	١١٨	٥٣.٤٪	٤٥	٢٠.٤٪	٤٤	١٩.٩٪	–	–	٣.٥٣
١٨	تزيد العلاقة بين المعلمة والطالبة نتيجة لإقامة الأنشطة الصيفية بينهن .	المديرات	٤	١٢.٥٪	٧	١٢.٩٪	٧	٢١.٩٪	١	٣.١٪	١٣	٤٠.٦٪	–	–	٣.٣٧
		المعلمات	٢٩	١٣.١٪	١٠٤	٤٧.١٪	١٣	٥.٩٪	١١	٥٪	٦٢	٢٨.١٪	٢	٠.٩٪	٢.٨٥
١٩	تميل المعلمة لبعض الطالبات مما يؤدي إلى سوء علاقاتها مع الأخريات .	المديرات	١	٣.١٪	٥	١٥.٦٪	١٢	٣٧.٥٪	٨	٢٥٪	٦	١١.٨٪	–	–	٣.٤٠
		المعلمات	٨	٣.٦٪	٢٣	١٠.٤٪	١٠٠	٤٥.٢٪	٤٠	١٨.١٪	٥٠	٢٢.٦٪	–	–	٣.٤٥
٢٠	تقام مجموعة من الأنشطة المدرسية تشترك فيها المعلمات مع الطالبات لتنشيط العلاقة بينهن .	المديرات	٥	١٥.٦٪	٥	١٥.٦٪	١٤	٤٣.٨٪	٥	١٥.٦٪	٣	١٩.٤٪	–	–	٢.٨٧
		المعلمات	١٨	٨.١٪	٢٢	١٠٪	٧٦	٣٤.٤٪	٥٠	٢٢.٦٪	٥٤	٢٤.٤٪	١	٠.٥٪	٣.٤٣

تابع ملحق رقم (٦)

رقم العبارة	العبارة	المجموعة	دائمًا		غالبًا		أحيانًا		نادرًا		لا يحدث		لا تستجيب		المتوسط
			ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	
٢١	تُشرك المعلمات الطالبات في إعداد واستخدام الوسائل التعليمية .	المديرات	٨	٢٥٪	١٠	٣١.٣٪	١٣	٤٠.٦٪	١	٣.١٪	-	-	-	-	٢.٢١
		المعلمات	٢٥	١١.٣٪	٥٩	٢٦.٧٪	٧٠	٣١.٧٪	٤٥	٢٠.٤٪	٢٢	١٠٪	-	-	٢.٩٠
٢٢	تحل المشكلات التربوية عن طريق الاتصال المباشر بالبيت .	المديرات	٥	١٥.٦٪	١١	٣٤.٤٪	٩	٢٨.١٪	٧	٢١.٩٪	-	-	-	-	٢.٥٦
		المعلمات	٩	٤.١٪	٣١	١٤٪	٦٧	٣٠.٣٪	٧٤	٣٣.٥٪	٣٤	١٥.٤	٦	٢.٧٪	٣.٣٣
٢٣	تمارس الموجهة دورها التربوي في كيفية توجيه المعلمات في التعامل مع الطالبات.	المديرات	٣	٩.٤٪	٣	٩.٤٪	١٥	٤٦.٩٪	١٠	٣١.٣٪	١	٣.١٪	-	-	٣.٠٩٣
		المعلمات	٢١	٩.٥٪	١٩	٨.٦٪	٥٥	٢٤.٩٪	٩٣	٤٢.١٪	٣٣	١٤.٩٪	-	-	٣.٤٤
٢٤	تشارك الأمهات في المجالس الخاصة بهن بفعالية .	المديرات	٢	٦.٣٪	٢	٦.٣٪	١٤	٤٣.٨٪	٦	١٨.٨٪	٨	٢٥٪	-	-	٣.٥٠
		المعلمات	١٢	٥.٤٪	١٤	٦.٣٪	٥٧	٢٥.٨٪	٩٤	٤٢.٥٪	٤٢	١٩٪	٢	٠.٩٪	٣.٦٠
٢٥	تقام دورات تأهيلية في القيادة التربوية في أساليب حل المشكلات السلوكية والتعليمية للمعلمات والمديرات .	المديرات	٢	٦.٣٪	٢	٦.٣٪	٣	٩.٤٪	٧	٢١.٩٪	١٨	٥٦.٣٪	-	-	٤.١٥
		المعلمات	٣	١.٤٪	٨	٣.٦٪	١١	٥٪	١٥	٢٠.٤٪	١٥٢	٦٨.٨٪	٢	٠.٩٪	٤.٤٨
٢٦	تُعطى للمعلمات فرصة لحل مشكلات الطالبات وعدم تحويلهن للإدارة إلا في الحالات الضرورية .	المديرات	٧	٢١.٩٪	١٠	٣١.٣٪	٥	١٥.٦٪	٩	٢٨.١٪	١	٣.١٪	-	-	٢.٥٩
		المعلمات	٢٧	١٢.٢٪	٣٩	١٧.٦٪	٥١	٢٣.١٪	٦١	٢٧.٦٪	٤١	١٨.٦٪	٢	٠.٩٪	٣.٣٦
٢٧	تساهم الإدارة المدرسية في حل المشكلات الخاصة بالطالبات بطريقة غير رسمية .	المديرات	٣	٩.٤٪	٩	٢٨.١٪	٧	٢١.٩٪	٩	٢٨.١٪	٤	١٢.٥٪	-	-	٣.٠٦
		المعلمات	١٢	٥.٤٪	٢٥	١١.٣٪	٨٧	٣٩.٤٪	٥٩	٢٦.٧٪	٣٧	١٦.٧٪	١	٠.٥٪	٣.٣٦
٢٨	تشجع الإدارة المدرسية الاتصال المباشر بين المديرة والمعلمات .	المديرات	١٧	٥٣.١٪	٦	١٨.٨٪	٧	٢١.٩٪	٢	٦.٣٪	-	-	-	-	١.٨١
		المعلمات	٢٥	١١.٣٪	٢٠	٩٪	٩٦	٤٣.٤٪	٤٦	٢٠.٨٪	٣٤	١٥.٤٪	-	-	٣.١٩
٢٩	تُهيئ الإدارة المدرسية كل الفرص لتعمل المعلمات بروح جماعية عالية .	المديرات	١٠	٣١.٣٪	٩	٢٨.١٪	٣	٩.٤٪	٩	٢٨.١٪	١	٣.١٪	-	-	٢.٤٣
		المعلمات	٢٤	١٠.٩٪	١٨	٨.١٪	٧٠	٣١.٧٪	٤٦	٢٠.٨٪	٦١	٢٧.٦٪	٢	٠.٩٪	٣.٤٣
٣٠	تراعي الإدارة المدرسية رغبات وقدرات المعلمات عند توزيعهن على الأنشطة المدرسية اللاصفية .	المديرات	٥	١٥.٦٪	١٢	٣٧.٥٪	١٢	٣٧.٥٪	١	٣.١٪	٢	٦.٣٪	-	-	٢.٤٦
		المعلمات	١٩	٨.٦٪	١٢	٥.٤٪	٧٠	٣١.٧٪	٤٨	٢١.١٪	٧١	٣٢.١٪	١	٠.٥٪	٣.٦١

تابع ملحق رقم (٦)

رقم العبارة	العبارة	المجموعة	دائمًا		غالبًا		أحيانًا		نادرًا		لا يحدث		لا تستجيب		المتوسط
			ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	
٣١	تشيد الإدارة المدرسية بمن تقوم بعمل جيد .	المديرات	١٢	٣٧.٥٪	٨	٢٥٪	٤	١٢.٥٪	٧	٢١.٩٪	١	٣.١٪	–	–	٢.٢٨
		المعلمات	٣٣	١٠.٤٪	١٨	٨.١٪	٧٢	٣٢.٦٪	٤١	١٨.٦٪	٦٢	٢٨.١٪	٥	٢.٣٪	٢.٣٨
٣٢	تشجع الإدارة المدرسية تبادل الزيارات بين المعلمات لتبادل الخبرات الناجحة بينهن .	المديرات	٨	٢٥٪	٥	١٥.٦٪	١٤	٤٣.٨٪	١	٣.١٪	٤	١٢.٥٪	–	–	٢.٦٢
		المعلمات	١٣	٥.٩٪	١٤	٦.٣٪	٤٧	٢١.٣٪	٧٩	٣٥.٧٪	٦٨	٣٠.٨٪	–	–	٣.٧٩
٣٣	تحفز الإدارة المدرسية المعلمات لتنظيم وتبادل الدروس النموذجية باستمرار .	المديرات	٥	١٥.٦٪	١٤	٤٣.٨٪	١٠	٣١.٣٪	١	٣.١٪	٢	٦.٣٪	–	–	٢.٤٠
		المعلمات	١٤	٦.٣٪	٢١	٩.٥٪	٩٨	٤٤.٣٪	٤٩	٢٢.٢٪	٣٨	١٧.٢٪	١	٠.٥٪	٣.٣٣
٣٤	تقوم الإدارة المدرسية على تنظيم البرامج التثقيفية والترويحية للطالبات .	المديرات	١	٣.١٪	٤	١٢.٥٪	١٨	٥٦.٣٪	٧	٢١.٩٪	٢	٦.٣٪	–	–	٣.١٥
		المعلمات	٥	٢.٣٪	١٢	٥.٤٪	١٠٣	٤٦.٦٪	٤٤	١٩.٩٪	٥٧	٢٥.٨٪	–	–	٣.٦١
٣٥	تكرم الإدارة المدرسية الطالبات المتفوقات دوريًا .	المديرات	١٣	٤٠.٦٪	٩	٢٨.١٪	١٠	٣١.٣٪	–	–	–	–	–	–	١.٩٠
		المعلمات	٥٢	٢٣.٥٪	٦٩	٣١.٢٪	٦١	٢٧.٦٪	٢٦	١١.٨٪	١٢	٥.٤٪	١	٠.٥٪	٢.٤٢
٣٦	تكرم الإدارة المدرسية المعلمات سنويًا .	المديرات	٣	٩.٤٪	٦	١٨.٨٪	١٩	٥٩.٤٪	١	٣.١٪	٢	٦.٣٪	١	٣.١٪	٢.٦٨
		المعلمات	١٠	٤.٥٪	١٣	٥.٩٪	٨٤	٣٨٪	٣٠	١٣.٦٪	٥٦	٢٥.٣٪	٢٨	١٢.٧٪	٣.١١
٣٧	تشجع الإدارة المدرسية التعاون مع الطالبات .	المديرات	٧	٢١.٩٪	٧	٢١.٩٪	١٦	٥٠٪	١	٣.١٪	١	٣.١٪	–	–	٢.٤٣
		المعلمات	٢٠	٩٪	١٤	٦.٣٪	٨٠	٣٦.٢٪	٦٠	٢٧.١٪	٤٤	١٩.٩٪	٣	١.٤٪	٣.٣٨
٣٨	تشرف الإدارة المدرسية على الأنشطة اللاصفية .	المديرات	٤	١٢.٥٪	١٠	٣١.٣٪	٦	١٨.٨٪	٨	٢٥٪	٣	٩.٤٪	١	٣.١٪	٢.٧٨
		المعلمات	٩	٣.٦٪	١٣	٥.٩٪	٣٩	١٧.٦٪	٥٤	٢٤.٤٪	٠٥	٤٧.٥٪	٢	٠.٩٪	٤.٠٣
٣٩	تشارك الإدارة المدرسية الإخصائية الإجتماعية في حل المشكلات الخاصة بالطالبات .	المديرات	٨	٢٥٪	١٥	٤٦.٩٪	٦	١٨.٨٪	٢	٦.٣٪	١	٣.١٪	–	–	٢.١٥
		المعلمات	٢٠	٩٪	٢٦	١١.٨٪	٥٩	٢٦.٧٪	٦٨	٣٠.٨٪	٤٨	٢٠.٧٪	–	–	٣.٤٤
٤٠	تفوض الإدارة المدرسية لبعض المعلمات صلاحية الإعداد والتنفيذ لبعض الأعمال الإدارية الخاصة بأمور الطالبات .	المديرات	١	٣.١٪	٣	٩.٤٪	١٨	٥٦.٣٪	٣	٩.٤٪	٧	٢١.٩٪	–	–	٣.٣٧
		المعلمات	١٥	٦.٨٪	٢١	٩.٥٪	٧٦	٣٤.٤٪	٥١	٢٣.١٪	٥٨	٢٦.٢٪	–	–	٣.٥٢

تابع ملحق رقم (٦)

رقم العبارة	العبارة	المجموعة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		لا يحدث		لا تستجيب		المتوسط
			ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	
٤١	لا تبدي الإدارة المدرسية الاستعداد لمساعدة المعلمات .	المديرات	٢	٦.٣٪	١	٣.١٪	٧	٢١.٩٪	٩	٢٨.١٪	١٣	٤٠.٦٪	-	-	٣.٩٣
		المعلمات	٣٤	١٥.٤٪	٥٩	٢٦.٧٪	٦٧	٣٠.٣٪	١٩	٨.٦٪	٤١	١٨.٦٪	١	٠.٥٪	٢.٨٦
٤٢	توزع الإدارة المدرسية الأعمال على المعلمات بطريقة غير عادلة بحيث ترهق البعض دون الآخر .	المديرات	١	٣.١٪	١٠	٣١.٣٪	٦	١٨.٨٪	١٥	٤٦.٩٪	-	-	-	-	٤.٠٦
		المعلمات	٦٨	٣٠.٨٪	٤٣	١٩.٥٪	٦١	٢٧.٦٪	١٨	٨.١٪	٣١	١٤٪	-	-	٢.٥٥
٤٣	تنفذ الإدارة المدرسية التعليمات والإجراءات بصورة حرفية في تعاملها مع الطالبات .	المديرات	٣	٩.٤٪	٤	١٢.٥٪	١٠٨	٥٦.٣٪	٥	١٥.٦٪	٢	٦.٣٪	-	-	٢.٩٦
		المعلمات	٤٤	١٩.٩٪	٩٢	٤١.٦٪	٦٠	٢٧.١٪	١٦	٧.٢٪	٩	٤.١٪	-	-	٢.٣٣
٤٤	تصدر الإدارة المدرسية توجيهات بمنع وقوف المعلمة مع الطالبة خارج الفصل .	المديرات	٣	٩.٤٪	١٤	٤٣.٨٪	٨	٢٥٪	٢	٦.٣٪	٥	١٥.٦٪	-	-	٢.٧٥
		المعلمات	٥٤	٢٤.٤٪	١٠٤	٤٧.١٪	٢٨	١٢.٧٪	١٤	٦.٣٪	٢٠	٩٪	١	٠.٥٪	٢.٢٧
٤٥	تُعَوِّدُ الإدارة المدرسية الطالبات على سلوكيات سلبية كالتردد المستمر على الإدارة .	المديرات	٣	٩.٤٪	٧	٢١.٩٪	٣	٩.٤٪	١٩	٥٩.٤٪	-	-	-	-	٤.١٨
		المعلمات	٢٥	١١.٣٪	٥٠	٢٢.٦٪	٦٨	٣٥.٣٪	٣١	١٤٪	٣٦	٦.٣٪	١	٠.٥٪	٣
٤٦	تستخدم الإدارة المدرسية أسلوب التشهير فيما يتعلق بمشاكل الطالبات العلمية والأخلاقية .	المديرات	١	٣.١٪	٣	٩.٤٪	١٢	٣٧.٥٪	١٦	٥٠٪	-	-	-	-	٤.٣١
		المعلمات	٧	٣.٢٪	١٤	٦.٣٪	٤٥	٢٠.٤٪	٨٥	٣٨.٥٪	٦٩	٣١.٢٪	١	٠.٥٪	٣.٨٦
٤٧	تتخذ بعض القرارات الإدارية بشكل فردي مما يؤثر على عمل المعلمة ودرجة علاقتها بالطالبة .	المديرات	٢	٦.٣٪	١٣	٤٠.٦٪	٦	١٨.٨٪	١٠	٣١.٣٪	١	٣.١٪	-	-	٣.٦٥
		المعلمات	٣٥	١٥.٨٪	٥٦	٢٥.٣٪	٧٧	٣٤.٨٪	٢٣	١٠.٤٪	٢٩	١٣.١٪	١	٠.٥٪	٢.٧٨

ملحق رقم (٧)

أثر المتغيرات الديمغرافية على تصور المديرات لطبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة

م	العبارة	المؤهل		الخبرة		العمر	
		قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	الطالبات لا يفكرن في الإنتقال عن هذه المدرسة .	٠.٢٥٤	٠.٨٥٨	٠.١٣٩	٠.٩٣٥	٠.٨٦٤	٠.٤٧١
٢	تلجأ بعض الطالبات للتمارض هروبًا من الحصة لعدم رغبتها في معلمة المادة .	٠.٣٦١	٠.٧٨١	٠.٦٨٨	٠.٥٦٧	١.٤٨٧	٠.٢٤٠
٣	تفكر بعض الطالبات في الإنتقال من المدرسة لسوء تعامل بعض المعلمات .	٠.٧٦٤	٠.٥٢٣	٠.٧٠٨	٠.٥٥٥	٢.٢٥٤	٠.١٠٤
٤	توجد بعض المشاحنات بين المعلمات والطالبات .	١.٥٥٠	٠.٢٢٣	٠.٩٥٢	٠.٤٢٨	٠.٨٨٣	٠.٤٦٢
٥	يسود الاحترام المتبادل بين المعلمات والطالبات .	٠.٤٣٣	٠.٧٣١	٢.١١٥	٠.١٢٠	٠.٩٠٤	٠.٤٥٢
٦	المعلمات ينظرن للطالبات على أنهن غير ناضجات .	٠.٢٢١	٠.٨٨١	٢.٥٧٢	٠.٠٧٣	٠.٩٦٢	٠.٤٢٥
٧	الطالبات ينظرن للمعلمات على أنهن مجرد موظفات .	٠.٥٣٠	٠.٦٦٥	١.٥٢٤	٠.٢٣٠	٠.٣٨٨	٠.٧٦٢
٨	أحرص على أن تكون علاقتي بالطالبات رسمية .	١.١٥٤	٠.٣٤٤	٠.٣٢٠	٠.٨١١	٢.١٣٣	٠.١١٩
٩	أحرص على توجيه النصح لطالباتي .	٠.٥٧٤	٠.٦٣٧	١.٢٠٥	٠.٣٢٦	١.٠٤١	٠.٣٩٠
١٠	يصعب تحقيق إنضباط الطالبات داخل الفصول .	١.٠١٦	٠.٤٠٠	٠.٣٣٢	٠.٨٠٢	٠.٦٩٨	٠.٥٦١
١١	تلتزم المعلمة بتطبيق المنهج المدرسي وعدم السماح بالخروج عنه .	١.١٩٩	٠.٣٢٨	٢.٢٢٩	٠.١٠٦	٠.٨٥٦	٠.٤٧٥

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

تابع ملحق رقم (٧)

أثر المتغيرات الديمغرافية على تصور المديرات لطبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة

م	العبارة	المؤهل		الخبرة		العمر	
		قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة
١٢	لا يسمح الجدول الرسمي للمناهج والأنشطة المصاحبة بتقديم نشاطات إضافية تساهم في تعزيز العلاقات مع الطالبات .	٣.١٨٤	٠.٠٢٠٧	٠.٢٥١	٠.٨٥٩	٠.٧٢٩	٠.٥٤٣
١٣	تنشغل المعلمة عن التفاعل مع الطالبات نتيجة لكثرة وتنوع الأعمال التحريرية التي يجب أن تقوم بها .	٠.٦٧٧	٠.٧٥٣	٠.٦٣٧	٠.٥٩٧	١.٠٩٤	٠.٣٦٨
١٤	تُضْعِفُ كثافة المناهج الدراسية العلاقة بين المعلمة والطالبة .	١.١٨٨	٠.٣٣٢	٠.٦٩٨	٠.٥٦١	١.٢٢٢	٠.٣٢٠
١٥	الطالبات يظهرن بعض الغرور تجاه المعلمات .	١.٧٣٧	٠.١٨٢	٣.٧٩٣	٠.٠٢١٢*	٣.٤٠٩	٠.٠٣١*
١٦	يحد النضج الجسمي والعقلي والانفعالي للطالبة من تقبلها لسلطة المعلمة .	٠.٥٣٢	٠.٦٦٣	١.١٠٥	٠.٣٦٣	١.٦٧٤	٠.١٩٦
١٧	تستخدم بعض المعلمات الكلمات النابية في توجيه الطالبات .	٠.٨٩٣	٠.٤٥٦	٢.٠٥٢	٠.١٢٩	٣.٣٦٢	٠.٠٩٣٥
١٨	تزيد العلاقة بين المعلمة والطالبة نتيجة لإقامة الأنشطة الصيفية بينهن .	١.٢٥١	٠.٣١٠	٢.٥٨١	٠.٠٧٣	١.٨٣٢	٠.١٦٥
١٩	تميل المعلمة لبعض الطالبات مما يؤدي إلى سوء علاقاتها مع الآخريات .	١.٦٥٢	٠.١٩٩	٠.٣٦٥	٠.٧٧٨	٣.٤٠٠	٠.٠٣٢*
٢٠	تقام مجموعة من الأنشطة المدرسية تشترك فيها المعلمات مع الطالبات لتنشيط العلاقة بينهن .	١.٤٢٦	٠.٢٥٦	٢.٢٥١	٠.١٠٤٤	١.١١٨	٠.٣٥٩

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

ملحق رقم (٧)

أثر المتغيرات الديمغرافية على تصور المديرات لطبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة

م	العبارة	المؤهل		الخبرة		العمر	
		قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة
٢١	تُشرك المعلمات الطالبات في إعداد واستخدام الوسائل التعليمية .	٠,٨٣٦	٠,٤٨٥	١,٠٣٨	٠,٣٩١	٠,٢٦٨	٠,٨٤٨
٢٢	تحل المشكلات التربوية عن طريق الاتصال المباشر بالبيت .	٢,٠١٩	٠,١٣٤	٣,٣٥٣	٠,٠٣٢*	٠,٤٤٥	٠,٧٢٢
٢٣	تمارس الموجهة دورها التربوي في كيفية توجيه المعلمات في التعامل مع الطالبات.	٢,٢١٨	٠,١٠٨٢	٢,٤٣٤	٠,٠٨٥	٠,١٧٣	٠,٩١٣
٢٤	تشارك الأمهات في المجالس الخاصة بهن بفعالية .	١,٨٠٧	٠,١٦٨	١,١٩٤	٠,٣٣٠	٠,١٦٦	٠,٩١٨
٢٥	تقام دورات تأهيلية في القيادة التربوية في أساليب حل المشكلات السلوكية والتعليمية للمعلمات والمديرات .	١,٤٤١	٠,٢٥٢	٢,٥٥٢	٠,٠٧٥	٠,٦٩٤	٠,٥٦٣
٢٦	تُعطى للمعلمات فرصة لحل مشكلات الطالبات وعدم تحويلهن للإدارة إلا في الحالات الضرورية .	٠,٣٥٦	٠,٧٨٥	١,٢٣٦	٠,٣١٥	١,٠٥٣	٠,٣٨٥
٢٧	تساهم الإدارة المدرسية في حل المشكلات الخاصة بالطالبات بطريقة غير رسمية .	١,٤٧٥	٠,٢٤٢	٠,٣٨٣	٠,٧٦٥	٠,٧٩٦	٠,٥٠٦
٢٨	تشجع الإدارة المدرسية الاتصال المباشر بين المديرة والمعلمات .	٠,٧٢٣	٠,٥٤٦	٢,١٦٨	٠,١١٤	١,٧١١	٠,١٨٨
٢٩	تُهيئ الإدارة المدرسية كل الفرص لتعمل المعلمات بروح جماعية عالية .	٠,٤٢٣	٠,٧٣٨	١,٥٣٧	٠,٢٢٦	٠,٦١٣	٠,٦١٢

* دالة عند مستوى ٠,٠٥

تابع ملحق رقم (٧)

أثر المتغيرات الديمغرافية على تصور المديرات لطبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة

م	العبارة	المؤهل		الخبرة		العمر	
		قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة
٣٠	تراعي الإدارة المدرسية رغبات وقدرات المعلمات عند توزيعهن على الأنشطة	١.٩٠٤	٠.١٥١	١.٤٨١	٠.٢٤١	٢.٢١٠	٠.١٠٩
٣١	تشيد الإدارة المدرسية بمن تقوم بعمل جيد .	٠.٢٧٠	٠.٨٤٦	١.٠٣٦	٠.٣٩٢	٠.٠٨٣	٠.٩٦٨
٣٢	تشجع الإدارة المدرسية تبادل الزيارات بين المعلمات لتبادل الخبرات الناجحة بينهن .	١.٦٥٣	٠.١٩٩	٠.٧٨٠	٠.٥١٥	١.٠٥٢	٠.٣٨٥
٣٣	تحفز الإدارة المدرسية المعلمات لتنظيم وتبادل الدروس النموذجية باستمرار .	٢.٣٥٨	٠.٠٩٣٠	١.٢٣١	٠.٣١٦	٠.٢١٥	٠.٨٨٥
٣٤	تقوم الإدارة المدرسية على تنظيم البرامج التثقيفية والترويحية للطالبات .	٢.٦٦٦	٠.٠٦٧	٠.٥١٦	٠.٦٧٤	٣.٢٣٤	٠.٠٣٧
٣٥	تكرم الإدارة المدرسية الطالبات المتفوقات دوريًا .	٠.٩٢٧	٠.٤٤٠	٢.٤٢٤	٠.٠٨٦	٠.٥٢٤	٠.٦٦٩
٣٦	تكرم الإدارة المدرسية المعلمات سنويًا .	٢.٤٤٥	٠.٠٨٤	٠.٦٣٩	٠.٢٠٢	١.٤٥٠	٠.٢٥٠
٣٧	تشجع الإدارة المدرسية التعاون مع الطالبات .	١.٠٦٣	٠.٣٨٠	٢.٠٤٤	٠.٠٨٥	٢.٤١٠	٠.٠٨٨
٣٨	تشرف الإدارة المدرسية على الأنشطة اللاصيفية .	١.٧٥٣	٠.١٧٩	١.٩٢٨	٠.١٤٨	٠.٤٦٧	٠.٧٠٧
٣٩	تشارك الإدارة المدرسية الإخصائية الإجتماعية في حل المشكلات الخاصة بالطالبات .	١.٢٨٨	٠.٣١٨	٠.٤٣٧	٠.٧٢٨	٢.٨٤٩	٠.٠٥٦

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

تابع ملحق رقم (٧)

أثر المتغيرات الديمغرافية على تصور المديرات لطبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة

م	العبارة	المؤهل		الخبرة		العمر	
		قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة
٤٠	تفوض الإدارة المدرسية لبعض المعلمات صلاحية الإعداد والتنفيذ لبعض الأعمال	٠,٨١١	٠,٤٩٨	٢,٥٤٨	٠,٠٧٦	١,٥٨٣	٠,٢١٦
٤١	لا تبدي الإدارة المدرسية الاستعداد لمساعدة المعلمات .	٠,٣١٤	٠,٨١٥	٣,٤٣٦	٠,٠٣٠*	٠,٦٤٢	٠,٥٩٤
٤٢	توزع الإدارة المدرسية الأعمال على المعلمات بطريقة غير عادلة بحيث ترهق البعض دون الآخر .	٠,٨٧٨	٠,٤٦٤	٢,٥٠٣	٠,٠٧٩	٠,٤٩٤	٠,٦٨٩
٤٣	تنفذ الإدارة المدرسية التعليمات والإجراءات بصورة حرفية في تعاملها مع الطالبات .	٠,٦١٩	٠,٦٠٨	١,٠٩٧	٠,٣٦٦	٢,٢٧٩	٠,١٠٢
٤٤	تصدر الإدارة المدرسية توجيهات بمنع وقوف المعلمة مع الطالبة خارج الفصل .	٠,٥٨٦	٠,٦٢٩	٠,٣٧٤	٠,٧٧٢	٣,٦٠٠	٠,٠٢٦
٤٥	تُعوِّد الإدارة المدرسية الطالبات على سلوكيات سلبية كالتردد المستمر على الإدارة .	٠,٨٣٥	٠,٤٨٥	١,١١٦	٠,٣٥٩	٠,٤١٩	٠,٧٤٠
٤٦	تستخدم الإدارة المدرسية أسلوب التشهير فيما يتعلق بمشاكل الطالبات العلمية والأخلاقية .	٠,٠٦٤	٠,٩٧٨	٠,٧٦٢	٠,٥٢٥	٠,٩٨٦	٠,٤١٣
٤٧	تتخذ بعض القرارات الإدارية بشكل فردي مما يؤثر على عمل المعلمة ودرجة علاقتها بالطالبة .	٠,٠٩٧٦	٠,٤١٨	١,٤٤٦	٠,٢٥٠	٠,٤٦٢	٠,٧١١

* دالة عند مستوى ٠,٠٥

ملحق رقم (٨)

أثر المتغيرات الديمغرافية لتصور المعلمات لطبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة

م	العبارة	المؤهل		الخبرة		العمر	
		قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	الطالبات لا يفكرن في الإنتقال عن هذه المدرسة .	١,٥٦١	٠,١٨٥	١,٧٨٦	٠,١٥٠٧	١,٠٧٥	٠,٣٤٣
٢	تلجأ بعض الطالبات للتمارض هروبًا من الحصة لعدم رغبتها في معلمة المادة .	١,١٤٩	٠,٣٣٤	٠,٨٨٩	٠,٤٤٧	٠,٤٥٢	٠,٦٣٧
٣	تفكر بعض الطالبات في الإنتقال من المدرسة لسوء تعامل بعض المعلمات .	٠,٤١٣	٠,٧٩٩	١,٩٨٥	٠,١١٧	٤,١٧٥	٠,٠١٦
٤	توجد بعض المشاحنات بين المعلمات والطالبات .	٠,٥٩٣	٠,٦٦٨	٤,٤٤٢	٠,٠٠٤٧*	٣,٥١٥	٠,٠٣١*
٥	يسود الاحترام المتبادل بين المعلمات والطالبات .	٠,٣٨٨	٠,٨١٧	٠,٠٣٨	٠,٩٩٠٠	٢,٩٧	٠,٠٥٣
٦	المعلمات ينظرن للطالبات على أنهن غير ناضجات .	٠,٤٧٨	٠,٧٥١	١,٦٩٠	٠,١٧٠	٩,١٧٠	٠,٠٠٢*
٧	الطالبات ينظرن للمعلمات على أنهن مجرد موظفات .	٠,٢٠٢	٠,٣١٠	٣,١٨٠	٠,٠٢٤*	٤,٨٥٧	٠,٠٠٨*
٨	أحرص على أن تكون علاقتي بالطالبات رسمية .	١,٣٧٨	٠,٢٤٢	١,٠٤٧	٠,٣٧٢	٠,٢٠٠	٠,٨١٨
٩	أحرص على توجيه النصح لطالباتي .	١,١١٧	٠,٣٤٩	١,٨٠٤	٠,١٤٧	٥,٢٦١	٠,٠٠٥
١٠	يصعب تحقيق إنضباط الطالبات داخل الفصول .	٢,٠٥٥	٠,٠٨٧	٣,٠٠٩	٠,٠٣١٢*	٤,٧٠٧	٠,٠١٠٠*
١١	تلتزم المعلمة بتطبيق المنهج المدرسي وعدم السماح بالخروج عنه .	٠,٩٥٩	٠,٤٣١	٠,٤٠٤	٠,٧٥٠	٠,٧٣٢	٠,٤٨١

* دالة عند مستوى ٠,٠٥

تابع ملحق رقم (٨)

أثر المتغيرات الديمغرافية لتصور المعلمات لطبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة

م	العبارة	المؤهل		الخبرة		العمر	
		قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة
١٢	لا يسمح الجدول الرسمي للمناهج والأنشطة المصاحبة بتقديم نشاطات إضافية تساهم في تعزيز العلاقات مع الطالبات .	٠.٨٤٤	٠.٤٩٨	٠.٨١٨	٠.٤٨٥	١.٧١٠	٠.١٨٣
١٣	تنشغل المعلمة عن التفاعل مع الطالبات نتيجة لكثرة وتنوع الأعمال التحريرية التي يجب أن تقوم بها .	٠.٦٧١	٠.١٥٧	١.٧٢٨	٠.١٦٢	٠.٢٢٧	٠.٧٩٧
١٤	تُضْعِفُ كثافة المناهج الدراسية العلاقة بين المعلمة والطالبة .	٠.٨٤٣	٠.٤٩٩	٢.١٣٢	٠.٠٩٧	١.٠١٦	٠.٣٦٣
١٥	الطالبات يظهرن بعض الغرور تجاه المعلمات .	٠.٠٨٣	٠.٩٨٧	٠.٦٨١	٠.٥٦٤	٠.٩٦٣	٠.٣٨٣
١٦	يحد النضج الجسمي والعقلي والانفعالي للطالبة من تقبلها لسلطة المعلمة .	٢.٣١٣	٠.٠٥٨	٥.٣٦٥	٠.٠٠١٤*	٢.٨٣٤	٠.٠٦١
١٧	تستخدم بعض المعلمات الكلمات النابية في توجيه الطالبات .	٠.٣٨٦	٠.٨١٨	١.٩٣٢	٠.١٢٥	٥.١٧٦	٠.٠٠٦*
١٨	تزيد العلاقة بين المعلمة والطالبة نتيجة لإقامة الأنشطة الصيفية بينهن .	٠.٧٥٨	٠.٥٥٣	١.٥٠٧	٠.٢١٣	٢.٥٣٩	٠.٠٨١
١٩	تميل المعلمة لبعض الطالبات مما يؤدي إلى سوء علاقاتها مع الآخريات .	١.٠٦٥	٠.٣٧٤	٠.١٨٢	٠.٩٠٨٨	٣.١٠٩	٠.٠٤٦*
٢٠	تقام مجموعة من الأنشطة المدرسية تشترك فيها المعلمات مع الطالبات لتنشيط العلاقة بينهن .	١.٤٢٥	٠.٢٢٦	٠.٤٠٩	٠.٧٤٧	٠.٠٨٥	٠.٩١٨

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

تابع ملحق رقم (٨)

أثر المتغيرات الديمغرافية لتصور المعلمات لطبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة

م	العبارة	المؤهل		الخبرة		العمر	
		قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة
٢١	تُشرك المعلمات الطالبات في إعداد واستخدام الوسائل التعليمية .	١.٧٧١	٠.١٣٥	٢.٣٧٤	٠.٠٧١١	٢.٢٩١	٠.١٠٣
٢٢	تحل المشكلات التربوية عن طريق الاتصال المباشر بالبيت .	٠.٤٤٨	٠.٠٤٧*	٠.٠٦٢٦	٠.٥٩٨	١.٣٥٥	٠.٢٦٠
٢٣	تمارس الموجهة دورها التربوي في كيفية توجيه المعلمات في التعامل مع الطالبات.	٠.٤٥٤	٠.٧٦٩	١.٥٨٨	٠.١٩٣	١.١٦٩	٠.٣١٢
٢٤	تشارك الأمهات في المجالس الخاصة بهن بفعالية .	١.٤٣١	٠.٢٢٤	١.٤٧٢	٠.٢٢٣	٣.٥٤٥	٠.٠٣٠
٢٥	تقام دورات تأهيلية في القيادة التربوية في أساليب حل المشكلات السلوكية والتعليمية للمعلمات والمديرات .	٠.٣٨٨	٠.٨١٧	٠.٥٨٢	٠.٦٢٧	٠.٨١٥	٠.٤٤٤
٢٦	تُعطى للمعلمات فرصة لحل مشكلات الطالبات وعدم تحويلهن للإدارة إلا في الحالات الضرورية .	٢.٧٢٦	٠.٠٣٠*	١.٨٦٥	٠.١٣٦	١.١٣٤	٠.٣٢٣
٢٧	تساهم الإدارة المدرسية في حل المشكلات الخاصة بالطالبات بطريقة غير رسمية .	٠.٢٦٠	٠.٩٠٣	٠.٧١٧	٠.٥٤٢	١.٦٣٧	٠.١٩٦
٢٨	تشجع الإدارة المدرسية الاتصال المباشر بين المديرة والمعلمات .	٢.١٣٧	٠.٠٧٧	١.٤٦٣	٠.٢٢٥	٢.١٤٠	٠.١٢٠
٢٩	تُهيئ الإدارة المدرسية كل الفرص لتعمل المعلمات بروح جماعية عالية .	٠.٩١٠	٠.٤٥٩	٥.٤٠١	٠.٠٠١*	٢.٦٤٠	٠.٠٧٣

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

تابع ملحق رقم (٨)

أثر المتغيرات الديمغرافية لتصور المعلمات لطبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة

م	العبارة	المؤهل		الخبرة		العمر	
		قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة
٣٠	تراعي الإدارة المدرسية رغبات وقدرات المعلمات عند توزيعهن على الأنشطة	٠.٧٨٥	٠.٥٣٦	٢.٠١٦	٠.١١٢	٣.٩٣٣	٠.٠٢١*
٣١	تشيد الإدارة المدرسية بمن تقوم بعمل جيد .	١.٢١٢	٠.٣٠٦	٤.٠٤٧	٠.٠٠٨٠*	٠.٦١٧	٠.٥٤٠
٣٢	تشجع الإدارة المدرسية تبادل الزيارات بين المعلمات لتبادل الخبرات الناجحة بينهن .	١.٢٥٢	٠.٢٩٠	١.٦٠٨	٠.١٨٨	٤.٠٢٩	٠.٠١٩*
٣٣	تحفز الإدارة المدرسية المعلمات لتنظيم وتبادل الدروس النموذجية باستمرار .	٠.٣٤٠	٠.٨٥٠	٠.٢٩١	٠.٨٣١	٢.١٨٠	٠.١١٥
٣٤	تقوم الإدارة المدرسية على تنظيم البرامج التثقيفية والترويحية للطالبات .	١.٩٧٢	٠.٠٩٩	٢.٧٨٦	٠.٠٤١	٢.٩٢٩	٠.٠٥٥
٣٥	تكرم الإدارة المدرسية الطالبات المتفوقات دوريًا .	٠.٩٩٨	٠.٠٤٠٩*	٣.٥٢٨	٠.٠١٥*	١.٣٥٠	٠.٢٦١
٣٦	تكرم الإدارة المدرسية المعلمات سنويًا .	٠.٠٥٨	٠.٩٩٣	٠.٦٤٨	٠.٥٨٤	٠.٢٣١	٠.٧٩٤
٣٧	تشجع الإدارة المدرسية التعاون مع الطالبات .	١.٣١١	٠.٢٦٦	٣.٧٩٥	٠.٠١١*	١.٧٧٠	٠.٧١٢
٣٨	تشرف الإدارة المدرسية على الأنشطة اللاصيفية .	٦.٠٩٢	٠.٠٠٠١*	٠.٧٨٤	٠.٥٠٤	٠.٠٤٣	٠.٩٥٧
٣٩	تشارك الإدارة المدرسية الإخصائية الإجتماعية في حل المشكلات الخاصة بالطالبات .	١.٣٣١	٠.٢٥٩	٤.٧٧٥	٠.٠٠٣*	٧.٨٣٩	٠.٠٠٠٥

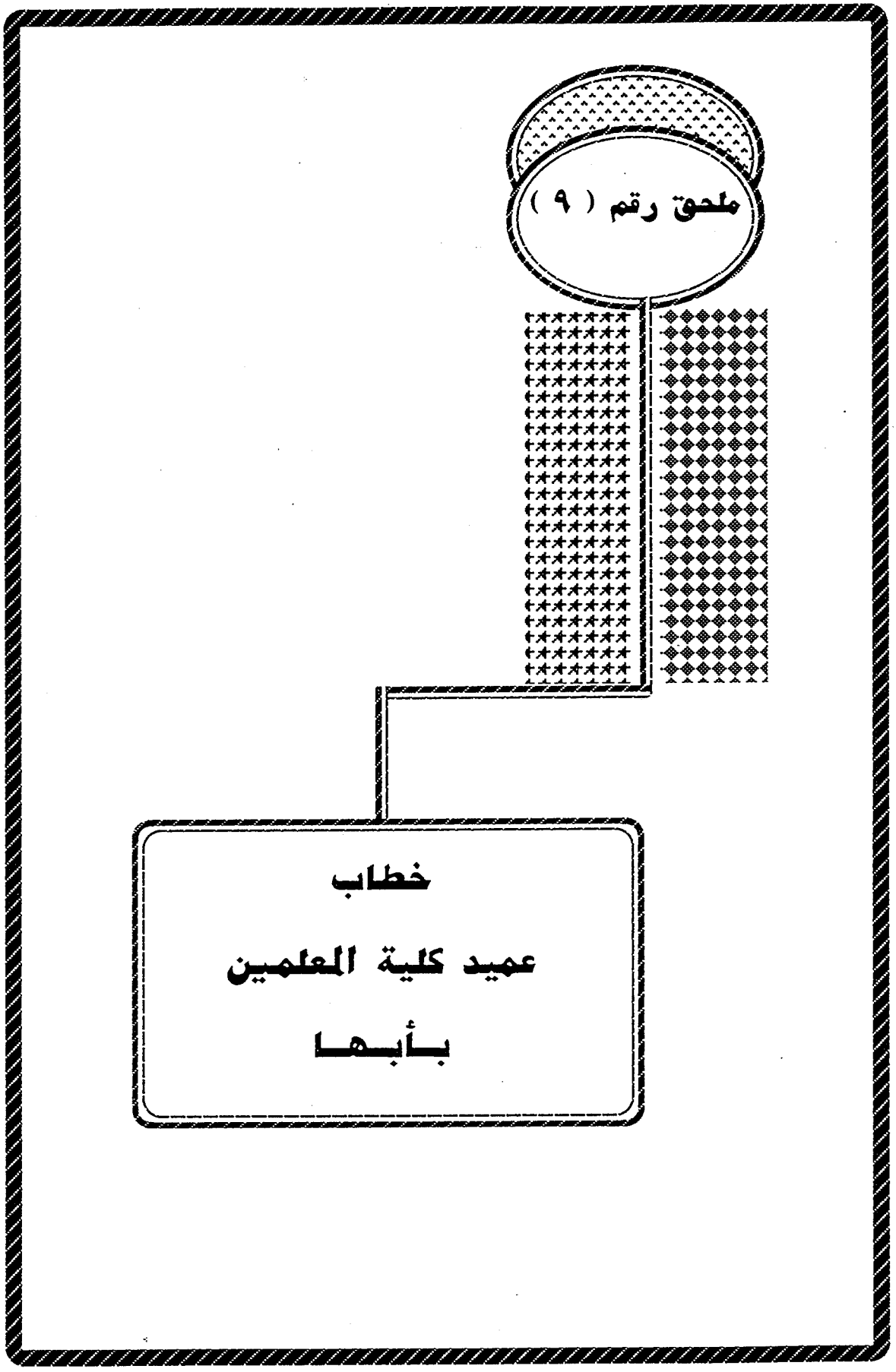
* دالة عند مستوى ٠.٠٥

تابع ملحق رقم (٨)

أثر المتغيرات الديمغرافية لتصور المعلمات لطبيعة العلاقة بين المعلمة والطالبة

م	العبارة	المؤهل		الخبرة		العمر	
		قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ف	مستوى الدلالة
٤٠	تفوض الإدارة المدرسية لبعض المعلمات صلاحية الإعداد والتنفيذ لبعض الأعمال	٢,١٨٩	٠,٠٧١٣	٠,٥٠٢	٠,٦٨١	١,٣٦٧	٠,٢٥٧
٤١	لا تبدي الإدارة المدرسية الاستعداد لمساعدة المعلمات .	١,٦٧٥	٠,١٥٦	٢,٩٩٤	٠,٠٣١*	١,٠٦١	٠,٣٤٨
٤٢	توزع الإدارة المدرسية الأعمال على المعلمات بطريقة غير عادلة بحيث ترهق البعض دون الآخر .	١,٧٧٣	٠,١٣٥	٣,٢٧٠	٠,٠٢٢*	٥,٧٥٠	٠,٠٠٣*
٤٣	تنفذ الإدارة المدرسية التعليمات والإجراءات بصورة حرفية في تعاملها مع الطالبات .	١,٩٠١	٠,١١١٤	١,٦٦٧	٠,١٧٥	١,٨١٤	٠,١٦٥
٤٤	تصدر الإدارة المدرسية توجيهات بمنع وقوف المعلمة مع الطالبة خارج الفصل .	١,٠١٤	٠,٤٠١	٠,٨٧٣	٠,٤٥٦	١,٧٠٠	٠,١٨٥
٤٥	تُعوِّد الإدارة المدرسية الطالبات على سلوكيات سلبية كالتردد المستمر على الإدارة .	٠,٩١٠	٠,٤٥٩	٢,٦٤٢	٠,٠٥٠	١,٩٦٣	٠,١٤٣
٤٦	تستخدم الإدارة المدرسية أسلوب التشهير فيما يتعلق بمشاكل الطالبات العلمية والأخلاقية .	٠,٠٧٤	٠,٩٩٠	٢,٦٠٩	٠,٠٥٢	١,٩٥٦	٠,١٤٣
٤٧	تتخذ بعض القرارات الإدارية بشكل فردي مما يؤثر على عمل المعلمة ودرجة علاقتها بالطالبة .	٠,٥٣١	٠,٧١٣	٤,٨٥٥	٠,٠٠٢٧	٥,٢٩٩	٠,٠٠٥

* دالة عند مستوى ٠,٠٥


ملحق رقم (٩)
خطاب
عميد كلية المعلمين
بـأبـهـا

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة المعارف
كلية المعلمين في أبها
مكتب العميد

الرقم / ٨٦١
التاريخ / ١٤١٥/٧/٣
المشفوعات / ٢

سعادة الدكتورة / مريم عبدالله سرور الصبان سلمها الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

فقد تسلمت خطابكم المرسل بالفاكس في ١٤١٥/٦/١٦هـ الذي تطلبون فيه نسخاً من بعض المراجع التي تحتاج اليها احدى طالبات مرحلة الماجستير في قسم الادارة التربويه والتخطيط بالجامعة؛ عليه نهدى لكم المطلوب راجين أن تتم الاستفادة منها للطالبة المذكورة وغيرها من الطالبات .

وجزاكم الله خير الجزاء

الثوابي
١٤١٥/٧/٣هـ

عميد كلية المعلمين بأبها

صالح على أبو عزّاد الشهري

خطاب

سعادة عميد كلية التربية

بجامعة الملك سعود بالرياض

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالى
جامعة أم القرى

الرقم : ١/٧٤٢
التاريخ : ١٤١٦/٨/١٢
المشفوعات : ـــــ

سلمه الله

سعادة عميد كلية التربية بجامعة الملك سعود بالرياض

وبعد ..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نفيد سعادتكم بأن الطالبه / نوف بنت خلف محمد الحضرمى ، هى احد طالبات الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم الادارة التربوية والتخطيط .

ولترغب تذويدها بالدراسات والابحاث السابقه التى لها علاقه بموضوع دراستها الذى هو بعنوان " دور الادارة المدرسية تجاه تعزيز العلاقه بين المعلمه والطالبه " .

لذا آمل من سعادتكم التكرم بتعميد من يلزم بتسهيل مهمتها وتزويدها بما يفيدها لاكمال بحثها .

وتقبلوا خالص تحياتى ،،،

عميد كلية التربية بمكه المكرمه
د. عبدالعزيز بن عبدالله خياط

جامعة الملك سعود
كلية التربية بالرياض
قيد الوارد : ١٣٨٥
التاريخ : ١٤١٦/٨/١٦هـ
المشفوعات :

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

جامعة ام القرى
مكة المكرمة ص . ب : ٧١٥
برقيا : جامعة ام القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٥٥٧٤٦٤٤ ـ ٠٢ (١٠ خطوط)

مطابع جامعة ام القرى